

فعالية المدخل التنظيمي البيئي في تنمية مهارات إدارة الازمات لدى جماعة أصدقاء البيئة

The Effectiveness of the Environmental Organizational Approach in Developing Crisis Management Skills Among the Environmental Friends Group

إعداد

ا.م.د. محمد سعد علي الشربيني

أستاذ العمل مع الجماعات المساعد

كلية الخدمة الاجتماعية للتنمية

جامعة بني سويف

مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة الفيوم

<https://jfss.journals.ekb.eg>

Email: journalssw@fayoum.edu.eg

online ISSN: 2682 - 2679

print ISSN : 2682-2660

Arcif:Q2

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٥/٣/٦ تاريخ قبول البحث ٢٠٢٥/٤/٨ تاريخ النشر ٢٠٢٥/٤/٢١

Doi [10.21608/jfss.2025.424546](https://doi.org/10.21608/jfss.2025.424546)

Url https://jfss.journals.ekb.eg/article_424546.html

ملخص البحث :

هدف البحث الى اختبار فعالية المدخل التنظيمي البيئي في تنمية مهارة إدارة الازمات لدى جماعة أصدقاء البيئة حيث تتحدد فروض الدراسة في ، توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات نتائج القياسات القبليّة والبعديّة لأعضاء الجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي على مقياس المهارة في إدارة الازمات وتحددت أبعادها في البعد الأول " المهارة في تحليل البيانات"، والبعد الثاني " المهارة في التنبؤ بالمخاطر"، والبعد الثالث " المهارة في اتخاذ القرار"، وتوصلت نتائج البحث إلي صحة الفروض الفرعية للبحث ومن خلال ثبوت صحة الفرض الرئيسي الذي تقوم عليه الدراسة ، وبالتالي يمكن القول بأنه: توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات نتائج القياسات القبليّة والبعديّة لأعضاء الجماعة التجريبية على مقياس المهارة في إدارة الازمات لصالح القياس البعدي نتيجة لممارسة المدخل التنظيمي البيئي.

الكلمات المفتاحية:

المدخل التنظيمي البيئي - مهارة إدارة الازمات - جماعة اصدقاء البيئة

Abstract:

The aim of the research is to test the effectiveness of the environmental organizational Approach in developing the crisis management skill of the Friends of the Environment group. The study hypotheses are determined in: There are statistically significant moral differences between the averages of the results of the pre- and post-measurements of the members of the experimental group in favor of the post-measurement on the skill scale in crisis management. Its dimensions were determined in the first dimension: "skill in analyzing data", the second dimension: "skill in predicting risks", and the third dimension: "skill in decision-making". The research results reached the validity of the sub-hypotheses of the research and through the confirmation of the validity of the main hypothesis on which the study is based. Therefore, it can be said that: There are statistically significant moral differences between the averages of the results of the pre- and post-measurements of the members of the experimental group on the skill scale in crisis management in favor of the post-measurement as a result of practicing the environmental organizational Approach.

Keywords:

Environmental Organizational Approach, crisis management skills, Friends of the Environment group.

أولاً: مدخل لمشكلة البحث:

تشغل قضية التنمية مكاناً بارزاً في تاريخ الفكر الإجتماعي المعاصر، فمنذ الحرب العالمية الثانية وقضية التنمية تشغل آذهان المفكرين الاجتماعيين في مختلف التخصصات ولقد نالت التنمية درجة من الإهتمام لدى المهتمين بالدراسات الإنسانية لم ينله أى موضوع آخر بتلك الدرجة. وأصبحت التنمية غاية مهمة تحاول معظم الدول تحقيقها، ولقد ظهر العديد من النظريات التى تناولت موضوع التنمية، منها من يحاول أن يركز على الجانب الإقتصادي، وآخر على الجانب السياسى، أو تلك التى تركز على الجانب الإجتماعي والتنمية كقضية تتحقق بالاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية والتنظيمية المتاحة والممكن إتاحتها مستقبلاً مع ضرورة تضافر جهود كافة الهيئات والأجهزة القائمة في المجتمع الحكومية والأهلية من أجل تحقيقها باعتبارها هدفاً قومياً يسعى المجتمع إلى تحقيقه، فضلاً عن إسهامات كافة المهن والتخصصات العلمية في تحقيق هذا الهدف وهو التنمية وتتطلب التنمية تعاون النظم المختلفة وذلك يضمن محاولة كاملة لجعل الخدمات ذات فائدة وتهتم تنمية المجتمع بكل أهداف الإنجاز وهى التى تركز على التنسيق والإنجاز والانسجام للأعمال لمقابلة الاحتياجات المعنية أو لحل مشكلات معينة وتعمل على تقوية المشاركة والتوجيه الذاتي والتعاون (السيد، ٢٠٢٠، صفحة ٤٥٤).

ومن أهم أبعاد التنمية المستدامة (٢٠٣٠) التى تركز الدولة علي تحقيقها هو البعد الاجتماعي، الإنساني، وبعد تنمية الموارد البشرية والإهتمام بالشباب، حيث يؤكد البعد الأول على أن تأخذ التنمية المستدامة في إعتبارها سعادة الإنسان بتحسين نوعية حياته وتوفير فرص العمل وسيادة قيم العدالة والمساواة، وضرورة الإهتمام بتوجيه الجهود للإستثمار في رأس المال البشري والعمل على زيادة معارف ومهارات الشباب لمساعدتهم على تحسين أدائهم في العمل والإنتاج، كما أن البعد الثاني وهو بعد تنمية الموارد البشرية ويؤكد على التنمية بالناس ويقصد به مشاركة الشباب وتشجيعهم على المشاركة في إدارة التنمية وتخطيط وتنفيذ وتقويم مشروعاتها ومن أهم الفئات المستهدفة في هذا البعد من التنمية المستدامة هم الشباب، حيث أن هناك العديد من الأسباب وراء زيادة الإهتمام بعنصر الشباب في التنمية المستدامة منها أن الشباب هم بناء الأمة وهم العامل الرئيسي في تحقيق الإنتاج والتنمية، والشباب هم العنصر البشري المؤثر في إستثمار الموارد ورأس المال والمشاركة في تخطيط وتنفيذ العمليات التنموية (أبو النصر و ياسين، ٢٠١٧، صفحة ١٠٥).

حيث إن أعداد الشباب في تزايد مستمر في العالم؛ حيث أكدت الأمم المتحدة أن هناك ١.٢ مليار شابٍ تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة؛ يمثلون ١٦٪ من سكان العالم، ومن المتوقع أن يرتفع عدد الشباب بنسبة

٧٪ بحلول عام ٢٠٣٠؛ الموعد المُرتجى لتحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ ليصل إلى حوالي ١.٣ مليار شاب وشابة (تقرير الأمم المتحدة ، ٢٠١٩).

أما بالنسبة للمجتمع المصري؛ فقد بلغ عدد الشباب فيه في عام ٢٠٢٠ مليون نسمة؛ يمثلون نسبة ٢١٪ من إجمالي عدد السكان، وبجانب ذلك، ووفقاً لبيانات النشرة السنوية لوزارة التعليم العالي في مصر عام ٢٠١٩، بلغ إجمالي عدد الطلاب المقيدين بالتعليم العالي حوالي ٣ ملايين طالب؛ (٥٠.٨٪ ذكور، ٤٩.٢٪ إناث) (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ، ٢٠١٩).

ويتضح من هذه النسب المئوية أن فئة الشباب بالمجتمع تمثل شريحة ذات نسب مرتفعة لا يمكن إغفالها أو الاستهانة بهم وبإمكانياتهم وقدراتهم وضرورة توجيه هذه القدرات والطاقات بشكل إيجابي يعود بالنفع على البيئة.

وبما أن قضايا البيئة ومشكلاتها وطرق تنميتها هي الشغل الشاغل للدول النامية على حد سواء مع ملاحظة أنه إذا كانت الدول المتقدمة خضت خطوات واسعة نحو القضاء على أسباب التلوث وطرق الحفاظ على البيئة وتنميتها فإن الدول النامية مازالت تحاول القضاء على أسباب هذا التلوث كما تحاول تبني سياسات وبرامج تساهم في إحداث التوازن البيئي (نصار، ١٩٨٧، صفحة ٥١).

ونظراً لإفتقاد الوعي بالعلاقة التي تربط بين التنمية والحفاظة على البيئة فقد تعرضت البيئة منذ القدم لكثير من المشكلات البيئية ومع تدخل الإنسان ومحاولته السيطرة على الطبيعة بدأت تظهر هذه المشكلات بصورة أكثر وضوحاً وتزايداً مما ترتب على هذا توجيه دراسات وبحوث تهتم بهذه المشكلات كان من المنطقي إعطاء أفضلية لدور الشباب في التنمية البيئية (أبو المجد، ١٩٩٦، صفحة ١١).

حيث سعت دراسة (Hamann, 2021) إلى التعرف على واقع مشاركة الشباب في التقييم البيئي، وتحديد التحديات التي تواجه مشاركة الجماعة في أنشطة التقييم البيئي، واستخدمت الدراسة المنهج الكمي، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود تحديات كبيرة أمام مشاركة الشباب تتمثل في عدم وجود فرص لتعزيز المشاركة، والتفاوتات الاجتماعية - الاقتصادية الجسيمة، والمفاهيم المختلفة للمواطنة بين الشباب، والقيود الإجرائية والمنهجية ، مثل استخدام لغة واحدة فقط في الجلسات العامة.

وعليه ، تؤدي مهنة الخدمة الاجتماعية دوراً مهماً في القضايا البيئية، حيث تسعى إلى تعزيز قدرات الشباب ليتوافقوا مع بيئتهم من خلال مؤسسات حكومية وغير حكومية، وتُعَدُّ مؤسسات المجتمع إحدى الوسائل الفعالة لتحقيق التنمية البيئية المستدامة، إذ تضمن المشاركة المجتمعية الواسعة، شريطة أن تركز هذه التنمية على الحفاظ على العنصر البشري وتلبية احتياجاته الأساسية، مما يعزز التكامل بين التنمية الاجتماعية والبيئية.

وتحرص الخدمة الاجتماعية باستمرار على أن تكون ممارساتها ذات طابع ديناميكي، مما يوفر المرونة اللازمة لمسايرة الاحتياجات المتغيرة في المجتمع بما يمكنها من الاستجابة لما يتعرض له المجتمع من ضغوط وما يطرأ عليه من تحولات وما يجد من احتياجات و مشكلات حيث الطبيعة المركبة لمشكلات العصر، الأمر الذي يتطلب من الخدمة الاجتماعية التطوير والتعميق المستمرين لنماذج الممارسة وهنا تظهر أهمية مهنة الخدمة الاجتماعية كواحدة من أهم الإمكانات التي يقدمها المجتمع المعاصر لمساعدة الناس لمواجهة حاجاتهم وتحمل مسئوليتهم و مهامهم من خلال زيادة أدائهم الاجتماعي و القيام بأدوارهم والقيام بها على أحسن وجه ممكن في عالم ملئ بالمشكلات والمعوقات، الأمر الذي يتطلب توفير مجموعة من أساليب المساعدة، وكذلك توفير إمكانات تمكن الناس للقيام بهذه المسئوليات، والخدمة الاجتماعية هي إحدى هذه الإمكانيات (مرعى، ١٩٩٩، صفحة ٩١) .

وهي في ذلك كمهنة لها أسس وقواعد وطرق تستخدمها في التأثير والتعديل، والتغيير وتعتبر طريقة العمل مع الجماعات إحدى الطرق التي يستخدمها المجتمع لتحقيق التغيير سواء بالنسبة للفرد أو الجماعة أو المساهمة في تنمية المجتمع (بدر الدين، ١٩٩٥، صفحة ٤٣٤).

والطريقة تقوم أساساً على استخدام إمكانات الفرد والجماعة والمجتمع والمؤسسة، لتنمية الأفراد وذلك من خلال الخبرات الجماعية (مرعى، ١٩٩٩، صفحة ١٢).

حيث أن الطريقة تركز على الجماعة كأداة لأحداث التغيير وتستهدف تعليم وتدريب الأعضاء ثقافياً وترتكز أيضاً على حل المشكلات التي تعترض الأفراد في البيئة التي يعيشون فيها (منقريوس، ١٩٩٣، صفحة ١٢) بل إنها قامت كطريقة عملية على مجموعة من الحقائق الأساسية والتي من بينها أن للجماعات القدرة على التأثير في شخصية الفرد بما يتضمنه من عادات وسلوك وقيم واتجاهات وخبرات (الجندي، فلسفة طريقة خدمة الجماعة بين المفهوم النظري والتطبيق العملي، ١٩٨٧، صفحة ١٥٤).

وتسعى الطريقة لإتاحة الفرصة للأفراد لاكتساب المهارات المختلفة التي تزيد من قدرتهم من خلال الجماعات والتي تستخدم لتزويد الأعضاء بالخبرات والمهارات والمعارف التي تساعد على تحقيق أغراضهم الفردية والجماعية من خلال ممارسة برامج مخططة تتلاءم مع احتياجاتهم ورغباتهم. (Gisalerg , 1995, p. 213).

وترتكز الطريقة على التنوع في العمل مع جماعات مختلفة تتواكب مع المتغيرات المجتمعية. (أحمد، ١٩٩٧، صفحة ٦) وجماعات الاصدقاء من الجماعات التي يعمل معها الاخصائي الاجتماعي والتي لها دور حيوي في مساعدة اقرانهم على النمو والتغيير فقد بينت دراسة (محمد، ١٩٩٩) تأثير جماعة الاصدقاء على مساعدة اعضائها على التنشئة الاجتماعية، وتغيير انماط شخصياتهم ليستطيعوا المعاشة والاستمرار

داخلها **وأكدت دراسة** (عبدالحليم، ٢٠٠٨) على الدور التي تلعبه جماعة الاصدقاء في تنمية الوعي الذاتي لدى اعضائها من خلال التفاعل الاجتماعي فيما بينهم.

واثبتت دراسة (عاشور ، ٢٠٢٣) فاعلية برامج جماعة أصدقاء البيئة في تنمية الوعي البيئي لدى أعضائها كهدف رئيسي وما يتبعه من أهداف فرعية فيما يتعلق بتنمية الوعي البيئي لدى أعضائها المتعلق بالجانب (المعرفي، الوجداني، السلوكي)، وانتمت هذه الدراسة إلى الدراسات التقييمية واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي الشامل لأعضاء جماعة أصدقاء البيئة بجامعة الملك عبد العزيز، وعلى مقياس "الوعي البيئي".

وهناك العديد من الدراسات التي تؤكد على هذا الاتجاه فلقد **أثبتت دراسة** (مغربي أحمد، ١٩٩١) أن ممارسة خدمة الجماعة يؤدي إلى تنمية المهارات الاجتماعية مثل المهارة في المناقشة والقيادة والمسؤولية الاجتماعية و المشاركة.

كما أكدت دراسة (محفوظ، ١٩٩٢) أن استخدام أخصائي العمل مع الجماعات لتكنيكي لعب الدور و المناقشة الجماعية (كأهم تكنيكن لطريقة العمل مع الجماعات) يؤدي إلى اكتساب الأعضاء المهارات الإجرائية. والتي من بينها مهارات القيادة وحل المشكلة والاتصال.

ولعل من أهم المهارات الاجتماعية التي يجب أن يكتسبها كل شاب وأن يكون على وعى كافي بها كيفية ادارة الازمات التي تحتاج إلى كوادر شبابية ومعرفة أساليب التواصل الجيد مع كافة أنساق المجتمع والاتصال الواعي مع المجتمع وخاصة في أوقات الأزمات وغيرها.

وتعتبر مهارة إدارة الازمات من أهم المهارات الواجب توافرها في الأخصائي الاجتماعي، ليتمكن من وضع الحلول للمشكلات الطارئة.

والتدخل في الازمات هو تدخل قصير المدى وهو يستخدم لمساعدة الاعضاء والجماعات والمجتمعات للتغلب على الأزمة، وتحسين مستوى التوافق، وهو مفهوم ذاتي، فوجود شخص في أزمة يجعل شخص آخر في موقف تحد، ولو هناك شخصان يواجهان الأزمة نفسها قد يتصرفان بطرق مختلفة، فشخص منهم قد يستخدم آليات التوافق للتغلب على أحداث الحياة الضاغطة بطريقة مناسبة، أما الشخص الآخر قد لا يستخدم هذه الآليات بطريقة مناسبة، ويصبح في أزمة، وبالتالي فالأزمة موضوع شخصي وتختلف من شخص لآخر وتؤدي مهارات ادار الازمات دورًا محوريًا في تعزيز التعاون بين الشباب وأعضاء الفرق المتعددة التخصصات في البيئات المهنية المتنوعة، يعتمد النجاح على القدرة على التعاون والتنسيق مع زملاء من مجالات مختلفة مثل الطب النفسي والتعليم والقانون الشباب الاجتماعي الذي يمتلك مهارات تخصصية قوية يكون أكثر قدرة على فهم وتطبيق الاستراتيجيات المشتركة، مما يعزز من فعالية الخدمات المقدمة ويضمن تحقيق الأهداف المشتركة

بفعالية. هذا التعاون يؤدي إلى تحسين جودة الرعاية المقدمة وتكامل الجهود بين مختلف التخصصات (حبيب، نظريات ونماذج التدخل المهني، ٢٠١٦، صفحة ٤٣١).

وتؤدي مهارات ادارته الازمات دوراً مهماً في تعزيز القدرة على التعاون بين الشباب وأعضاء الفرق المتعددة و التخصصات في بيئات العمل الحديثة حيث يعتمد النجاح على القدرة على العمل الجماعي والتعاون بين الشباب ومؤسسات العمل الجماعي وخاصة الشباب المدرب و الذي يمتلك مهارات تخصصية قوية يكون أكثر قدرة على التواصل والتنسيق مع الزملاء من مجالات أخرى مثل الطب النفسي والتعليم والقانون، هذا التعاون يعزز من جودة الخدمات المقدمة ويضمن تكامل الجهود لتحقيق أفضل النتائج للأعضاء والجماعات المستفيدة بدون هذه المهارات، قد تكون الجهود المشتركة أقل فعالية وقد تؤدي إلى تكرار الجهود أو إغفال بعض الجوانب المهمة في الرعاية (Northen & Kurland, 2001, pp. 112-113).

وهدف دراسة (الشمري و العمري، ٢٠٢٣) بعنوان واقع تطوير مهارة إدارة الأزمات لدى قادة المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية استناداً إلى أسس القيادة الإبداعية من نظر قادة المدارس الكشف عن تطوير مهارة إدارة الأزمات لدى قادة المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية في ضوء القيادة الإبداعية أنفسهم، وتم اختيار عينة بالطريقة العشوائية بلغت (٣٤٩) مديراً ومديرة، ولتحقيق أهداف البحث تم إعداد استبانة مكونة من (٥٠) فقرة وزعت على خمسة مجالات وهي (الحساسية للمشكلات، المرونة، الطلاقة، الأصالة، المثابرة)، وتوصلت نتائج البحث إلى أن تطوير مهارة إدارة الأزمات لدى قادة المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية في ضوء القيادة الإبداعية أنفسهم بدرجة متوسطة، كما توصلت البحث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات باستثناء مجال الأصالة وجاءت الفروق لصالح البكالوريوس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات باستثناء مجال المثابرة، ومجال الطلاقة وجاءت الفروق لصالح ١٠ سنوات فأكثر، وأوصى الباحثان العمل على إيجاد معايير واضحة للإبداع وتحديد مستوياته في المدارس الثانوية، وتحقيق حرية تطبيق الإبداع في المدارس الثانوية بالمملكة العربية السعودية، وضرورة تطوير الهياكل الإدارية والأنظمة وأساليب العمل، وإعادة النظر في القوانين الإدارية وجعلها تعمل على تحفيز الإبداع، وتؤدي إلى إسهام ومشاركة الأفراد العاملين.

كما تشمل مهارات ادارته الازمات أيضاً القدرة على التعامل مع الأزمات وإدارة الحالات المعقدة. في كثير من الأحيان، يواجه الشباب مواقف تتطلب تدخلات سريعة وحاسمة، مثل حالات العنف الأسري أو الأزمات النفسية الحادة وهنا امتلاك المعرفة والمهارات اللازمة للتعامل مع هذه الحالات بشكل فعال يمكن أن يحدث فرقاً كبيراً في حياة الأعضاء المتأثرين. على سبيل المثال، فهم ديناميات العنف الأسري وكيفية تقديم

الدعم الفوري والأمن للضحايا يمكن أن يساهم في حماية الأفراد وإعادة تأهيلهم و بدونه، قد يتفاقم الوضع ويؤدي إلى نتائج كارثية

وانطلاقاً من ذلك واستجابة لكل ما تم عرضه من بحوث ودراسات سابقة. كان لابد أن يكون لطريقة العمل مع الجماعات دوراً فعالاً، وتدخلًا إيجابياً في إكساب الشباب المهارة في إدارة الازمات مستخدمةً في ذلك نماذجها العلمية المختلفة.

ويرجع هذا إلى ما تتمتع به الطريقة من أدوات خاصة يأتي في مقدمتها (الجماعة ذاتها) حيث تمتلك الجماعة القدرة على التأثير في شخصية أعضائها وتنمية مهاراتهم على إدارة الازمات على النحو الذي يحقق النمو والتغير الاجتماعي المطلوب. وذلك بالاستناد إلى ما يتوفر لدى الطريقة من أساليب ومكونات وتكنيكات علمية ومهنية عديدة .والتي نذكر منها تحديداً النماذج العلمية. لما تحتويه من خطوات وإجراءات عملية محددة، تعمل على توجيه الممارسة المهنية ، وتدفع بها نحو تحقيق التطور والنمو المهني المنشود.

وهو ما أكدت عليه دراسة (عبد العزيز، ٢٠٠٩) حول ضرورة إلزام الممارسين للعمل مع الجماعات بمكونات النماذج والنظريات العلمية الحديثة لطريقة العمل مع الجماعات أثناء ممارسة البرامج الجماعية . بما يساعد على التخفيف من حدة المشكلات الاجتماعية للأعضاء. ومساعدتهم على النمو، وزيادة الأداء الاجتماعي لديهم .ليكافحون بنجاح مشكلاتهم الاجتماعية في ظل متغيرات العصر .

ولأخصائي العمل مع الجماعات العديد من مداخل ونماذج الممارسة المهنية التي تساعده في أداء دوره داخل الجماعة منها: المدخل التنظيمي البيئي الذي يركز على جانبين أساسيين هما: البيئة الاجتماعية كمصدر أساسي للأنماط السلوكية، والجماعة كوحدة رئيسية في إكساب السلوكيات الإيجابية وتعديل السلبية منها وإعادة تنظيمها (منقريوس، ٢٠٠٩، صفحة ١٢٠) .

ويعتبر المدخل التنظيمي البيئي من المداخل الهامة التي تعاملت مع البيئة وسلوك الفرد كوحدة واحدة ونسق متجانس كلا منها يؤثر في الآخر، ووضع الأسس والمبادئ لنفهم العلاقة بينها من خلال دراسة تفاعلاتهما مع بعضها البعض.

والمدخل التنظيمي البيئي هو أحد مداخل طريقة العمل مع الجماعات التي تتعامل مع الفرد والجماعة والمؤسسة والبيئة على أنها أنساق تتفاعل مع بعضها البعض لإشباع الحاجات والرغبات وتحقيق الغايات. فعن طريق استخدام الجماعات يمكن إكساب أعضائها الاتجاهات المرغوبة التي تواكب المتغيرات وتساعدهم على القيام بأدوارهم في البيئة التي ينتمون إليه (Zastrow, 2011)

وينظر هذا المدخل إلى الجماعة على أنها بيئة اجتماعية وأداة لتحقيق أهداف كل من الأخصائي أو الجماعة وينظر إلى الأخصائي الاجتماعي على أنه شخص تعاقد مع أعضاء الجماعة كي يساعدهم على حل مشكلاتهم

وتحقيق أهدافهم وزيادة أدائهم الاجتماعي، فيقوم باختيار الأعضاء وتكوين الجماعة، ويتفاعل مع الأعضاء بطريقة مباشرة لتعديل سلوكهم أو يتفاعل بطريقة غير مباشرة ليعدل من ظروف مواقف الجماعة أو يتدخل لإيجاد البيئة الاجتماعية الصالحة في الجماعة التي تساعد العضو على تغيير سلوكه واتجاهاته (الجندي، ٢٠٠٢، صفحة ١١٧)

وأكدت العديد من الدراسات على أهمية المدخل التنظيمي البيئي ومنها ما يلي:

سلطت دراسة (عبدالرحمن، ٢٠١٥) على فعالية المدخل التنظيمي البيئي في خدمة الجماعة لتفعيل مشاركة التلاميذ في تنمية البيئة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات التطبيق القبلي والبعدي في اختبار المدخل التنظيمي البيئي، وبذلك اثبتت النتائج فعالية استخدام المدخل التنظيمي البيئي في خدمة الجماعة لتفعيل مشاركة التلاميذ في تنمية البيئة. كما قدمت الدراسة توصيات مثل ضرورة التوسع في استخدام المدخل التنظيمي البيئي في خدمة الجماعة لتفعيل مشاركة التلاميذ في تنمية البيئة واختبار إطار نظري لمزيد من التأكيد على هذه الفعالية.

حيث ركزت دراسة (محمد، ٢٠٢٠) والتي هدفت إلى تحديد العلاقة بين استخدام المدخل التنظيمي البيئي وتنمية الوعي البيئي للأعضاء في الجوانب المعرفية والقيمية والمهارية حول حماية السياحة من التلوث والتدهور البيئي وإصلاح الفساد البيئي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل مع الجماعات باستخدام المدخل التنظيمي البيئي وتنمية الوعي البيئي لأعضاء جماعات برلمان الطلائع في الجوانب المعرفية والقيمية والمهارية حول حماية السياحة من التلوث والتدهور البيئي وإصلاح الفساد البيئي. مما يؤكد فعالية المدخل التنظيمي البيئي في تنمية الوعي البيئي لأعضاء جماعات برلمان الطلائع في مدينة أسوان حول السياحة البيئية المستدامة.

ودراسة (محمود، ٢٠٢٣) حيث ركزت الدراسة على اختبار فاعلية "المدخل التنظيمي البيئي" في خدمة الجماعة لتنمية وعي الشباب الريفي بأهمية الحفاظ على الموارد المائية. وسلطت الدراسة الضوء على مشكلة استنزاف الموارد البيئية، خاصة المياه، نتيجة للاستخدام غير المنظم والاستهلاك الزائد. وتوصلت نتائج الدراسة وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين مستوى وعي الشباب قبل وبعد تطبيق المدخل التنظيمي البيئي، مما يشير إلى فاعليته في تنمية وعيهم بأهمية الحفاظ على الموارد المائية، وأن ذلك يساهم في حل مشكلة الاستنزاف وتعزيز الحفاظ على الموارد الطبيعية.

ومما سبق نجد أنه قد اتفقت جميع الدراسات حول نظرة شاملة عن البيئة ومختلف الجهات والمؤسسات التي تساهم في تعزيز الوعي البيئي لمواجهة التحديات البيئية من خلال تنمية المهارات المختلفة كما اتفقت

معظم الدراسات بأن الوعي هو حجر الزاوية في حماية البيئة ومواجهة التحديات البيئية وأن المؤسسات التعليمية لها دور فعال في ذلك لغرس القيم البيئية لدى الشباب وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة .

فالخدمة الاجتماعية من المهن التي تهتم بالبناء الاجتماعي للمجتمع والأسر والإنسان وبيئته ولها تأثير إيجابي في إحداث التغيير الذي ينشده المجتمع، حيث يمكنها مساعدة الأفراد على تفهم مشكلاتهم وإحداث تغير إيجابي في شخصياتهم وتنمية اتجاهاتهم وتعديل أفكارهم وزيادة إدراكهم ووعيهم ومن ثم العمل على وقاية الأفراد من الوقوع في المشكلات .

وتأسيساً على ما تقدم ومن واقع نتائج الدراسات السابقة التي أوضحت أهمية المدخل التنظيمي البيئي وأهمية مهارة إدارة الازمات فقد تحددت مشكلة البحث في الآتي: ما فعالية المدخل التنظيمي البيئي في تنمية مهارة إدارة الازمات لدى جماعة أصدقاء البيئة؟

ثانياً: أهمية البحث: تحدد أهمية البحث في:

- أن الشباب هم قادة المستقبل وبالتالي فهي في حاجة الى مد يد العون والمساعدة لهم من خلال تنمية مهاراتهم على إدارة الازمات التي من شأنها المحافظة دفع عجلة التنمية.
- تأتي أهمية هذا البحث من حقيقة أساسية من الحقائق التي تستند عليها فلسفة طريقة العمل مع الجماعات وهي أن الجماعات قادرة على إشباع حاجات الإنسان على اختلاف أنواعها وبالتالي فلا بد من تدريب الاعضاء على مهارة إدارة الازمات لتضمينها وفقاً برنامج الجماعة.
- على المستوى المهني تتبع أهمية البحث الحالي إلى حاجة الطريقة لتوسيع قاعدتها الخاصة بتفعيل نماذجها العلمية وذلك للعمل على تطويرها وتحديثها من إطار القوالب النظرية إلى نطاق الممارسة الفعلية في الواقع العملي.
- كما تعد تلك الدراسة وما يماثلها من دراسات علمية بمثابة فرصة سانحة أمام مهنة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة، وطريقة العمل مع الجماعات بصفة خاصة .للتأكيد على أهميتها من قبل هيئات المجتمع ومؤسساته المختلفة. وذلك عن طريق المساهمة الفعالة للطريقة بالإستناد إلى الأسس العلمية المتاحة لديها للتعامل مع ما يواجه المجتمع من قضايا ومشكلات معاصرة تهدد أمنه وسلامته الاجتماعية.

ثالثاً: أهداف البحث :

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق هدف رئيسي: اختبار فعالية المدخل التنظيمي البيئي في تنمية مهارة إدارة الازمات لدى جماعة أصدقاء البيئة.

ويمكن تحقيق ذلك الهدف من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

١. اختبار فعالية المدخل التنظيمي البيئي في تنمية مهارة تحليل البيانات لدى جماعة أصدقاء البيئة.

٢. اختبار فعالية المدخل التنظيمي البيئي في تنمية مهارة التنبؤ بالمخاطر لدى جماعة أصدقاء البيئة.

٣. اختبار فعالية المدخل التنظيمي البيئي في تنمية مهارة اتخاذ القرار لدى جماعة أصدقاء البيئة.

رابعاً: فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي: من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين فعالية المدخل التنظيمي البيئي وتنمية مهارات إدارة الالتزام لدى جماعة أصدقاء البيئة.

الفروض الفرعية:

١. من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين فعالية المدخل التنظيمي البيئي وتنمية مهارة تحليل البيانات لدى جماعة أصدقاء البيئة

٢. من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين فعالية المدخل التنظيمي البيئي وتنمية مهارة التنبؤ بالمخاطر لدى جماعة أصدقاء البيئة.

٣. من المتوقع وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين فعالية المدخل التنظيمي البيئي وتنمية مهارة اتخاذ القرار لدى جماعة أصدقاء البيئة

خامساً: مفاهيم البحث:

تتحدد مفاهيم البحث الراهن في الآتي:

١- مفهوم المدخل التنظيمي البيئي:

هو أحد المداخل المرتبطة بطريقة خدمة الجماعة قام بعرضه كل من بول جلاسر ، تشارلز جارفر University بأمریکا ويمثل إطاراً تصورياً علمياً مهنيًا يستند على مجموعة من المفاهيم العلمية المستمدة من نظريات مثل الأداء الاجتماعي - التدخل في البيئة - التدخل المهني - حل المشكلة ويرتكز على جانبين أساسيين: (منقريوس، ٢٠٠٩، صفحة ١١٨)

- أن البيئة الاجتماعية تعد مصدراً أساسياً لأنماط السلوك الإنساني كما أنها أداة لتعديل السلوك.
 - يمكن للفرد أن يؤدي أدواراً مهمة وفاعلة مع غيره لتحقيق أهدافه ومقابلة اهتماماته وحاجاته.
- وينظر هذا المدخل إلى الجماعة على أنها بيئة اجتماعية وأداة لتحقيق أهداف كل من الأخصائي أو الجماعة وينظر إلى الأخصائي الاجتماعي على أنه شخص تعاقد مع أعضاء الجماعة كي يساعدهم على حل مشكلاتهم وتحقيق أهدافهم وزيادة أدائهم الاجتماعي وتنمية مهاراتهم، فيقوم باختيار الأعضاء وتكوين الجماعة، ويتفاعل مع الأعضاء بطريقة مباشرة لتعديل سلوكهم أو يتفاعل بطريقة غير مباشرة ليعدل من ظروف مواقف الجماعة أو يتدخل لإيجاد البيئة

الاجتماعية الصالحة في الجماعة التي تساعد العضو على تغيير سلوكه واتجاهاته (الجندي، ٢٠٠٢، صفحة ١١٨)

ويقصد الباحث بالمدخل التنظيمي البيئي إجرائياً في هذا البحث

- مدخل من المداخل الحديثة في طريقة العمل مع الجماعات.
- يهدف هذا المدخل إلى إحداث التغييرات وتنمية المهارات لدى أعضاء الجماعة .
- تستخدم أخصائية الجماعة مجموعة من الاجراءات والاسراتيجيات والأساليب التي يقوم بتنفيذها الاعضاء للتأثير بغرض تغيير بعض خصائص الجماعة لمساعدة الأعضاء على تنمية مهارات إدارة الأزمات.

٢- مفهوم مهارة إدارة الازمات:

يعرف "جمال شحاته" المهارة بأنها: نظام متناسق من النشاط الذي يستهدف تحقيق هدف معين وتصبح هذه المهارة إجتماعية عندما يتفاعل فرد مع آخر ويقوم بنشاط إجتماعي يطلب منه مهارة ليوائم ما يقوم به الفرد الآخر ويعين ما يفعله هو وليصح مسار نشاطه ليحقق بذلك هذه الموائمة. (حبيب، ٢٠٠٩، صفحة ٩٩).

ويعرفها "Neil Thompson" بإعتبارها القدرة على أداء نشاط معين بفاعلية وبإستمرار عبر فترة زمنية محددة (Thompson, 2000, pp. 81-82).

ويرى "Hellen Philips" المهارة أنها: قدرة الأخصائي الإجتماعي على مساعدة الجماعة لتحقيق أغراضها المهنية من خلال الجماعة كأعضاء أو كجماعة وتحمله مسئولية قيادة الجماعة (Philips, 1980, p. 184).

ويعرفها "محمد شمس الدين" بأنها : القدرة على دفع وتيسير عمليتي النمو والتغيير والسيطرة عليهما في حدود قدرة الجماعة وأعضائها ، وإستثمار طاقاتهم إلى أقصى حد ممكن، ولا شك أن ذلك يتضمن طبيعة العلاقات الذي يجب أن تقوم بين الأخصائي والجماعة لحدوث هذا النمو والتغيير (أحمد، ١٩٨٦، صفحة ١٣٨).

ويوضح "حسين سليمان" المهارة بأنها القدرة على التأثير والتي تستخدم للمساعدة على تغيير الموقف وتعديل الظروف سواء بتنمية قدرات أعضاء الجماعة وتطوير خبراتهم أو بتزويدهم بمهارات ومنظومات جديدة للتفكير والتحليل. (سليمان، ٢٠٠٥، صفحة ١٢٠)

وتوضحها "هيام شاکر" بأنها القدرة على توظيف المعارف النظرية والتجارب العملية بما يتفق مع طبيعة أعضاء الجماعة وفي ضوء الامكانيات المتاحة (خليل و عبدالحفيظ، ٢٠١٨، صفحة ١١٣).

ويتحدد مفهوم مهارة إدارة الازمات في إطار هذا البحث بأنها قدرة الأخصائي الإجتماعي على مساعدة أعضاء الجماعة على تحليل البيانات، والقدرة على مساعدة أعضاء الجماعة على التنبؤ بالمخاطر، والقدرة على اتخاذ القرار.

سادساً: الموجهات النظرية للدراسة:

١. المدخل التنظيمي البيئي:

هو أحد مداخل طريقة العمل مع الجماعات التي تتعامل مع الفرد والجماعة والمؤسسة والبيئة على أنها أنساق تتفاعل مع بعضها البعض لإشباع الحاجات والرغبات وتحقيق الغايات (مبروك و التمامي، ٢٠٠٦) .

المفاهيم العلمية للمدخل التنظيمي البيئي:

أ- الأداء الاجتماعي Social Performance :

يقصد به سلوك الأفراد عندما يقومون بأداء أدوارهم الاجتماعية أي مجموعة التصرفات الإنسانية في المواقف الجماعية.

-وتوجد عمليات التبادل في أداء الأدوار يلجا إليها الأفراد وذلك من خلال: (منقريوس، ١٩٩٣، صفحة ٣٤٢)

١. التغيرات التي تحدث في البناءات الاجتماعية والعمليات التي ترتبط ببعض الأدوار.
٢. التغيرات التي تحدث في سلوك الأفراد استجابة لما يتوقعه الآخرون في البيئة.
٣. العلاقات التأثيرية لطبيعة التغيرات التي تطرأ على سلوك الأفراد في إطار البناءات والعمليات الاجتماعية والبيئية.

ب- التدخل في البيئة Intervention in the Environmental

تعد البيئة الاجتماعية مصدرة لمشكلات الأفراد كما أنها أداة للتغيير. والبيئة من منظور المجال البيئي ينظر إليها من ثلاث جوانب:

١. مجال حيوي يؤدي فيه الفرد أدوار مهمة.
٢. مجال تنظيمي فيه الجهود المهنية التي تستهدف إحداث عملية التغيير.
٣. مجال تفاعلي يتم فيه تدخل الأخصائي بهدف توجيه عمليات التفاعل بين الأعضاء.

ج - الاهتمام بالفرد داخل الجماعة Respect for the individual

يؤكد هذا المبدأ على احترام كيان الفرد ذاته والإيمان بحق تقرير المصير Self Determination، وقد تتعارض قيم الأعضاء أو يتفقوا في القيم ويختلفوا في السلوك وعلى الأخصائي أن يساعد الجماعة على أن تضع المعايير التي تقبل أو لا تقبل أي سلوك وهو ما يسمى بالبناء القيمي ويتفق مع قيم الجماعة والمؤسسة. ويتوقف ذلك على مهارة الأخصائي وقدرته على معرفة أهداف الأعضاء واهتماماتهم ويساعد الأخصائي أعضاء الجماعة

في التوصل إلى نوع من التعاقد حول ما يتم الاتفاق عليه بين الأعضاء وبعضهم البعض وبينهم وبين الأخصائي نحو المشكلات التي يمكن تناولها والوسائل المستخدمة. وهي مرنة متغيرة ويجب أن يكون التعاقد أيضاً مرناً يعاد النظر فيه بتغير المرحلة التطورية للجماعة (منقريوس، ٢٠٠٩، الصفحات ١١٩-١٢٠)

أهداف المدخل التنظيمي البيئي: (حسنين، ٢٠٠٩)

١. مساعدة أعضاء الجماعة على فهم طبيعة البيئة التي يعيشون فيها ومكوناتها والانتماء إليها.
٢. مساعدة أعضاء الجماعة على فهم طبيعة التحولات الاجتماعية التي تحدث بينهم وبين البيئة وضرورة التعامل معها بواقعية وإيجابية.
٣. ضرورة التفاعل والتكامل بين مكونات البيئة وطبيعة القضايا الاجتماعية وعلاقة ذلك بالسلوك الإنساني.
٤. تحسين علاقات التدخل من جهة الأفراد من خلال ما يقومون به من أدوار في البيئة الاجتماعية باعتبارها أحد أنساق التدخل المهمة لتحقيق الأهداف وإشباع الحاجات.
٥. دعم طاقات وقدرات وإمكانات الأعضاء داخل الجماعة بهدف إحداث تأثير إيجابي في البيئة الاجتماعية على نحو يمكنهم من تدعيم الذات والاعتماد عليها.
٦. تدعيم مفهوم الشبكة الاجتماعية لدى أعضاء الجماعة لتحقيق التوافق الاجتماعي والاعتماد المتبادل بينهم وبين البيئة الاجتماعية.
٧. التركيز على مفهوم المشاركة الجماعية من خلال الأنشطة الجماعية لتنمية الأداء الاجتماعي لأعضاء الجماعة وبواسطة الجماعة ذاتها.
٨. توجيه الأنشطة الجماعية سواء للجماعات الطبيعية أو المكونة للمساهمة في حل المشكلات البيئية وتحسين الأحوال الحياتية لأعضائها.

أهمية استخدام المدخل التنظيمي البيئي :

- يفيد في تحديد المضمون العلمي والمهني الذي يستند إليه و كيفية التطبيق في مواقف الممارسة المهنية .
- يقدم إطاراً مهنيًا يتحدد من خلاله الأهداف الأساسية لطبيعة الممارسة المهنية . في ضوء الأهداف الأساسية
- تتحدد طبيعة الأدوار المهنية لكل من الأخصائي والجماعة وفقاً لتطور مراحل نمو الجماعة وكيفية تحقيق هذه الأهداف وصياغتها إجرائياً
- يفيد في توجيه الأداء المهني و من ثم المساهمة في بناء نظرية الممارسة في الخدمة الاجتماعية.

- يسهم في مساعدة الأعضاء علي اكتشاف و استخدام الموارد والإمكانات المتاحة و الممكنة لتحقيق الأهداف .
 - يسهم في تكوين الوعي التنظيمي البيئي في إطار قيم المجتمع ، ومن تعزيز وتقوية السلوك الإنساني الإيجابي، الأمر الذي يعمل على تدعيم السلوك الاستقلالي لأعضاء الجماعة و الاعتماد على الذات .
 - يستند المدخل التنظيمي البيئي إلى ضرورة تدخل الاختصاصي الاجتماعي بهدف المساعدة في حل المشكلات وتعلم المهارات الاجتماعية لأعضاء الجماعة في ضوء فهم منظومة المشاركة وحل المشكلة.
- متطلبات المدخل التنظيمي البيئي:** (منقريوس، ٢٠٠٩، صفحة ١٠٥)
- لتحقيق الأدوار التي يجب على الاختصاصي الاجتماعي أن يسعى للتوصل إلى انسب الحلول البيئية ولزيادة فاعلية الممارسة ويتطلب ذلك ما يلي:
- التركيز على عملية البت في القبول بطريقة جماعية للتأكيد على مزايا الجماعات وتحقيق قدر من التفاعل نتيجة الاختلاف بين العملاء.
 - يشارك الاختصاصي في وضع خطط الرعاية وأن يقيم نفسه باستمرار وكذلك البرامج والخدمات.
 - توفير الإمكانيات مثل أماكن المقابلة وأماكن الاجتماعات، التمويل والقوى البشرية المناسبة "الاخصائي المنفرغ" لاستمرار الإشراف والاتصال بالبيئة.
 - تدعيم سياسة المؤسسة وتطويرها باستمرار وإعادة النظر في اللوائح والقواعد التنظيمية للوحدات المختلفة بالمؤسسات ومنها الجماعات لتواجه احتياجات الأعضاء المتجددة.
 - الأعضاء أيضاً يجب أن يتوصلوا إلى شبه اتفاق حول التعديلات الخاصة بنظم المؤسسة ولوائحها، جهازها الوظيفي، نظم العمل والفرص المتاحة التي تحقق رغبات العملاء في المؤسسة والمجتمع أيضاً.
 - التعاون الجماعي بين أخصائي الجماعة والأعضاء الآخرين من الجهاز الوظيفي بالمؤسسة وذلك بغرض توفير مناخ ديمقراطي للجماعات وتحقيقها لأهدافها في ضوء أهداف المؤسسة.
 - أعضاء الجماعة والأخصائي يجب أن يتفهموا العوامل المتصلة بالبيئة التي تحيط بالمؤسسة خاصة بالنسبة للمؤسسات المغلقة واتجاهات البيئة نحو عملائها.
 - تستند هذه النقاط جميعاً إلى قوة الاختصاصي والقدرة على الاستفادة من المؤسسة التي يعمل بها وقدراته على التأثير على نظم المؤسسة فيما يتعلق بتسهيل عملية المساعدة .

استراتيجيات المدخل التنظيمي البيئي: (مختار، ١٩٩٩، الصفحات ٥٨٧ - ٥٨٩)

- ١ - استراتيجية المعايير المؤسسية (المنظمة) وتستند إلى وضع معايير مؤسسية تهدف إلى:
 - (أ) - تعزيز الموارد المؤسسية والمحافظة عليها والاستفادة منها
 - (ب) - العمل وفق قواعد المؤسسة أو المنظمة.
 - (ج) - العمل المباشر مع وحدات العمل داخل المنظمة .
- ٢ - استراتيجية المعايير البيئية:

وتستند إلى وضع معايير بيئية محددة تقاس على أساسها المشروعات التنموية ذات الصبغة الجماعية.
- ٣ - استراتيجية تلبية الحاجات الإنسانية الأساسية.
- ٤ - استراتيجية دمج القضايا البيئية في عملية صنع واتخاذ القرارات.
- ٥ - استراتيجية زيادة المهارات.

أدوار أخصائي الجماعة في إطار المدخل التنظيمي البيئي: (مبروك و التمامي، ٢٠٠٦)

يتعامل أخصائي الجماعة في المدخل التنظيمي البيئي مع ظروف ومواقف الجماعة وما نتج عنها من سلوكيات بيئية سلبية، ويساعد الأعضاء على تحقيق أهدافهم من خلال التنسيق في الجهود المتبادلة بين الفرد والجماعة وكذلك ما تحدثه البيئة الخارجية من تأثير على الجماعة وأعضائها، ويظهر الإسهام الحقيقي للأخصائي الاجتماعي في دراسة احتياجات ورغبات الأعضاء وميولهم ومساعدتهم على المشاركة في التخطيط للأنشطة البيئية وتنظيم أنفسهم.

ومنوط بأخصائي خدمة الجماعة العديد من الأدوار في المدخل التنظيمي البيئي ومن أهمها:

دور المساعد: في تحديد الهدف البيئي المنشود للجماعة وتصحيح أي انحراف يصرفها عن تحقيق ذلك الهدف ومساعدة أعضاء الجماعة على استخدام الموارد المتاحة سواء داخل المؤسسة أو خارجها.

دور المعلم: في تقديم المعارف والمعلومات حول البيئة ومشكلاتها وأساليب المحافظة على البيئة وتعليمهم المهارات السلوكية البيئية الإيجابية ونبذ السلبي منها.

دور الممكن: بحيث تتمكن الجماعة من الاستفادة من البيئة المحيطة وإيجاد وسائل اتصال بالبيئة الخارجية والتمثلة في مؤسسات المجتمع المدني والقيادات الشعبية والتنفيذية وتبادل الخبرات والمهارات.

خطوات التدخل المهني باستخدام المدخل التنظيمي البيئي: (منقريوس، ٢٠٠٩)

الخطوة الأولى: الدراسة المبدئية لحاجات الأعضاء وأنماط شخصيتهم والظروف الاجتماعية التي أدت إلى الموقف البيئي السلبي.

الخطوة الثانية: اتخاذ القرار في ضوء دراسة المشكلة وتحديد مدى حاجة الأعضاء إلى الخبرات الجماعية لتغيير البيئة ومواجهة الموقف.

الخطوة الثالثة: تكوين الجماعة. وهنا تحدد كل مؤسسة سياستها في تكوين الجماعة من حيث العدد وشروط العضوية ودرجة التجانس ومساعدة الأعضاء على فهم أغراض الجماعة وما تحاول تحقيقه في أهداف.

الخطوة الرابعة: مساعدة الجماعة على اتخاذ قراراتها لتحسين البيئة.

الخطوة الخامسة: التدخل المهني للأخصائي الجماعة من خلال اختيار أهداف التدخل المهني ثم الاستراتيجيات المهنية وتنتهي باختيار أساليب التدخل المهني وتطبيقه، مع التركيز على تحقيق أكبر استفادة ممكنة من الموارد المحيطة.

الخطوة النهائية: وهي عملية الإنهاء والتقييم والوقوف على ما حققته الجماعة من أهداف في مواجهة الموقف البيئي والتخفيف من حدة السلوكيات البيئية الناتجة عنه والتحسين في الأحوال البيئية .

ومن ثم يركز الباحث وفق هذه الدراسة للاستفادة من استراتيجيات وتكنيكات المدخل التنظيمي البيئي في مساعدة جماعة أصدقاء البيئة من أعضاء الجماعة التجريبية لتنمية مهارات إدارة الأزمات لديهم والعمل على تدعيم أدائهم الاجتماعي من خلال مساعدتهم على أداء أدوارهم الاجتماعية والتي تظهر أثناء مواقف التفاعل الجماعي التي تشمل عليها وسائل التعبير عن محتوى البرنامج الممارس مع الجماعة التجريبية، وكذلك مساعدتهم على الإدراك الصحيح لطبيعة ذواتهم كأعضاء في الجماعة، وكمجموعة واحدة في إطار التفاعلات المتبادلة بينهم كنسق داخلي، كذلك بين الجماعة ككل وغيرها من الأنساق الاجتماعية الخارجية الأخرى التي تتفاعل معها الجماعة أثناء المشاركة في إعداد وتنفيذ الأنشطة الاجتماعية المختلفة في البرنامج.

سابعا: الإجراءات المنهجية للبحث:

(١) نوع ومنهج البحث:

ينتمي هذا البحث إلى البحوث شبه التجريبية وذلك بهدف التعرف على أثر متغير مستقل وهو (فعالية المدخل التنظيمي البيئي) على متغير تابع وهو (مهارات إدارة الأزمات لدى جماعة أصدقاء البيئة) ويتحقق ذلك من خلال برنامج للتدخل المهني يمارسه الباحث مع الجماعة التجريبية لمدة (١٢) أسبوع وتتحقق لأهداف البحث واتساقاً مع نوعه فإنه يمكن الاعتماد على المنهج شبه التجريبي وذلك باستخدام نموذج التجربة القبلية البعدية باستخدام جماعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة وفقاً للخطوات التالية:

- قام الباحث بتقسيم عينة البحث إلي جماعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة وحجم كل منهما (١٥) عضو وقد استخدمت الطريقة العشوائية في ذلك. ولقد راع الباحث التجانس بين أعضاء الجماعتين التجريبية والضابطة عن طريق اختبار "ت" لعينتين مستقلتين على النحو التالي:

جدول رقم (١) يوضح نتائج التجانس بين الجماعتين الضابطة والتجريبية

المتغير	المجموعة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	ت	الدلالة عند ٠,٠٥
السن	التجريبية	١٥	١٩,٧٣	١,١٦	٢٨	٠,٤٦٤	غير دال
	الضابطة	١٥	١٩,٨٧	١,٥٥			

- قام الباحث بتطبيق القياس القبلي للجماعتين التجريبية والضابطة مستخدماً في ذلك مقياس المهارة في إدارة الازمات.

- قام الباحث بالتدخل المهني مستخدماً المدخل التنظيمي البيئي مع الجماعة التجريبية لمدة (١٢) أسبوع دون التدخل مع الجماعة الضابطة. بواقع اجتماعين أسبوعياً.

- قام الباحث بإجراء القياس البعدي للجماعتين بعد نهاية فترة التدخل المهني.

- إجراء المقارنات بين القياسات القبلية والبعدية لتحديد النتائج.

(٢) مجالات البحث:

■ **المجال المكاني:** تم اختيار كلية الخدمة الاجتماعية التنموية جامعة بني سويف كمجال مكاني لإجراء التجربة وذلك لمقابلة الطلاب بشكل مستمر في الكلية من خلال تدريس الباحث لهم مما يساعد في إجراء التجربة معهم وتنفيذ برنامج التدخل المهني بسهولة ويسر.

■ **المجال البشري:** قام الباحث بتحديد عدد الطلاب الذين يقوم بالتدريس لهم بمقرر التدريب على المهارات بالمستوى الثاني من واقع كشف الحضور وبلغ عددهم (١٥٧) طالب وطالبة ثم قام بتطبيق المقياس عليهم، واختير منهم (٣٠) طالب وطالبة حصلوا على درجات متدنية على المقياس، وبالتالي استبعد (١٥) طالب وطالبة، ثم قام بتقسيم الطلاب المختارين إلي جماعتين إحداهما تجريبية والأخرى ضابطة بطريقة العينة العشوائية البسيطة وقد راع الباحث توفر عدة شروط في العينة وهي:

- أن يكونوا من الطلاب الذين حصلوا على درجات أقل في مقياس المهارة في إدارة الازمات.

- أن يكونوا من الطلاب المنتظمين في الحضور.

- أن يكونوا لديهم الرغبة في الاشتراك في البرنامج.

■ **المجال الزمني:** بلغت مدة إجراء البحث منذ البدء إلي الإنهاء منه تسعة أشهر، وقد استغرقت فترة إجراء التجربة (١٢) أسبوع من الثلاثاء ٢٠٢٤/١٠/١٥ م وانتهت في الأحد ٢٠٢٤/١٢/٢٩ م وذلك بواقع اجتماعين أسبوعياً مع الجماعة التجريبية، مدة كل اجتماع ساعتين تقريباً.

(٣) أدوات البحث: تتحدد أدوات البحث الراهن في أداتين رئيسيتين هما:

- مقياس مهارة إدارة الازمات لجماعة اصدقاء البيئة كأداة للقياس الكمي للبحث.
- تحليل محتوى التقارير الدورية وذلك للتحليل الكيفي للبحث.

وفيما يلي وصف لكل أداة:

■ مقياس مهارة إدارة الازمات:

- قام الباحث بتحديد موضوع القياس في ضوء المتغير التابع الذي يريد معرفة التغير الذي حدث فيه نتيجة للتدخل المهني وكان موضوع القياس هو (مهارة إدارة الازمات لدى جماعة اصدقاء البيئة).
- قام الباحث بتحديد أبعاد القياس والتي ترتبط بالمهارة في ادارة الازمات لدى جماعة اصدقاء البيئة وتحددت في (مهارة تحليل البيانات - مهارة التنبؤ بالمخاطر - مهارة اتخاذ القرار)
- قام الباحث بتحديد التعريفات الاجرائية التي ترتبط بكل بعد من الأبعاد الثلاثة بحيث تكون قابلة للقياس.
- أطلع الباحث على مجموعة من دراسات سابقة ترتبط بمقاييس الممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات وكذلك المهارة في إدارة الازمات، وقد استقاد الباحث منها في معرفة كيفية صياغة العبارات وكذلك التقنين العلمي للمقياس.
- قام الباحث بصياغة العبارات التي تعتقد أنها تقيس كل بعد من الأبعاد الثلاثة السابقة وراع الباحث ارتباط العبارة بالبعد المراد قياسه ارتباطاً مباشراً، الإيجاز عند صياغة عبارات المقياس، مراعاة الصياغة اللغوية الصحيحة لكل عبارة، البعد عن التكرار في العبارات، البعد عن الإيحاء أي لا يتضمن عبارات إيحائية، مراعاة ثقافة المجتمع المبحوث عند تصميم عبارات المقياس. وبذلك أصبح المقياس جاهز في صورته المبدئية.
- قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولية على ثلاثة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس تخصص العمل مع الجماعات، وذلك للتحكيم على العبارات من حيث سلامتها اللغوية ومدى ارتباطها بأبعاد المقياس وإجراء التعديلات اللازمة وإضافة عبارات جديدة وذلك للتأكد من صدق المقياس.
- قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة في المقياس وحذف العبارات التي لم تحصل عن نسبة اتفاق تصل إلى ٨٥٪ من رأى المحكمين وإضافة عبارات جديدة.
- بناءً على ما سبق قام الباحث بصياغة المقياس في شكله النهائي مشتملاً على (٤٢) عبارة بواقع اربعة عشرة عبارة لكل بعد وكانت هناك بعض العبارات السلبية في كل بعد على النحو التالي البعد الاول العبارات رقم(٢٨،٧) والبعد الثاني العبارات رقم (١٧،٣٥،٤١) والبعد الثالث العبارات رقم (٩،٢٧،٣٩). (٠)
- قام الباحث بالتحقق من ثبات المقياس وقد استخدم طريقة "إعادة الإختبار" فقام بتطبيق المقياس على عينة قوامها ١٠ طلاب من طلاب المستوى الثاني بكلية الخدمة الاجتماعية التنموية خارج العينة التجريبية والضابطة- مرتان بفواصل زمني أسبوع وكانت معادلات الثبات كما يوضحها الجدول التالي:

• انظر ملحق رقم (١) مقياس مهارة إدارة الازمات في شكله النهائي.

جدول رقم (٢) يوضح معامل الثبات للمقياس

المقياس وأبعاده	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي	الدلالة الإحصائية
المهارة في تحليل البيانات	٠.٨٩	٠.٩٩	دال
المهارة في التنبؤ بالمخاطر	٠.٩٩	٠.٩٩	دال
المهارة في اتخاذ القرار	٠.٩٨	٠.٩٤	دال
المقياس ككل	٠.٩٦	٠.٩٦	دال

- وبالنظر للجدول السابق نجد أن جميع معاملات الثبات للأبعاد الثلاثة والدرجة الكلية عالية مما يؤكد أن المقياس صالح للاستخدام والتطبيق. وبحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات استنتج أن معاملات الصدق عالية مما يؤكد الدقة في إعداد المقياس.

- **طريقة تصحيح المقياس:** قام الباحث بوضع ثلاث استجابات خاصة لكل عبارة وهي غالباً، أحياناً، نادراً، على أن يقوم المبحوث بوضع علامة (✓) أمام إحدى الاستجابات الثلاثة والتي تدل على مدى القدرة على إدارة الازمات. وقد تم وضع درجة كل عبارة والتي تتمثل في (٣،٢،١) للعبارة الايجابية، و(١،٢،٣) للعبارة السلبية وعليه فقد أصبحت الدرجة الخاصة بكل بعد والدرجة الكلية للمقياس كالاتي:

جدول رقم (٣) يوضح الدرجة الخاصة بكل بعد والدرجة الكلية للمقياس

الدرجة الدنيا	الدرجة الوسطى	الدرجة العليا	البعد
١٤	٢٨	٤٢	المهارة في تحليل البيانات (١٤) عبارة
١٤	٢٨	٤٢	المهارة في التنبؤ بالمخاطر (١٤) عبارة
١٤	٢٨	٤٢	المهارة في اتخاذ القرار (١٤) عبارة
٤٢	٨٤	١٢٦	المجموع الكلي للمقياس (٤٢)

■ تحليل محتوى التقارير الدورية:

قام الباحث بتسجيل التقارير الدورية عقب كل اجتماع عقده مع الجماعة التجريبية، وفقاً لمجموعة من العناصر الأساسية (تاريخ الاجتماع، مدة الاجتماع، مكان الاجتماع، عدد الحاضرين، عدد الغائبين، أهداف الاجتماع، محضر الاجتماع، موضح فيه كل ما دار بشئ من التفصيل من حيث الأنشطة التي مارستها جماعة اصدقاء البيئة، وتفاعلاتهم وعلاقتهم معاً، ومدى مساهمة الاعضاء في التفكير والعمل على إدارة الازمات، كما أوضح الباحث ما قام به كأخصائي اجتماعي. ثم قام بتحليل محتوى التقارير من حيث

المهارات المهنية المستخدمة في الاجتماع، الاستراتيجيات وما تتضمنه من تكنيكات مستخدمة في الاجتماع، والادوار المهنية التي قام بها للوقوف على مدى النمو والتغيير الذي طرأ على اعضاء الجماعة التجريبية نتيجة مشاركتهم في ممارسة المدخل التنظيمي البيئي.

ثامناً: برنامج التدخل المهني الذي طبقه الباحث مع الجماعة التجريبية:

(١) مفهوم برنامج التدخل المهني:

هو كل ما يسجله اعضاء الجماعة التجريبية من أفكار تعبر عن قدرتهم على ادارة الازمات وفق مهام محدده تم ممارستها في ضوء مبادئ وفلسفة طريقة العمل مع الجماعات، وذلك بهدف إكسابهم المهارة في ادارة الازمات. وقام الباحث بتطبيق المدخل التنظيمي البيئي في إختيار مضامين البرنامج وأساليبه ليصبح أكثر جاذبية وفعالية لاعضاء الجماعة.

(٢) أهداف برنامج التدخل المهني:

الهدف العام: تنمية مهارة إدارة الازمات لدى جماعة اصدقاء البيئة.

الاهداف الفرعية:

أ- تنمية قدرة الاعضاء على تحليل البيانات.

ب- تنمية قدرة الاعضاء على التنبؤ بالمخاطر.

ج- تنمية قدرة الاعضاء على اتخاذ القرار.

(٣) الأسس التي أعتمد عليها برنامج التدخل المهني:

- حرص الباحث على الرجوع إلى الإطار النظري للخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة العمل مع الجماعات بصفة خاصة ، وذلك لكونهما يمثلان الإطار المرجعي الأول الذي يجب الإستناد إليه في عمليات الإعداد والتصميم والتنفيذ لكافة برامج التدخل المهني ، بما يحتوى عليه هذا الإطار النظري من مبادئ، ومهارات، وأدوات، وتكنيكات علمية يجب الالتزام بها، بالإضافة إلى التعرف على أهم القواعد والاعتبارات التي يجب مراعاتها عند تصميم وتنفيذ البرامج في طريقة العمل مع الجماعات.
- مراجعة الإطار النظري للنموذج التنظيمي البيئي سواء كان ذلك من خلال الكتابات المتخصصة، أو الدراسات العلمية السابقة العربية منها والأجنبية.
- كما إستند الباحث أيضاً في إعداد وتصميم برنامج البحث إلى ما إطلع عليه من كتابات علمية متخصصة والتي تناولت ادارة الازمات .
- وأخيراً إستند الباحث عند تصميم وإعداد وتنفيذ برنامج التدخل المهني للبحث الحالي إلى الأبعاد الأساسية التي تضمنها مقياس إدارة الازمات .حيث قام الباحث بتصميم أنشطة ومحتويات البرنامج بما يغطي تلك

الأبعاد مما يتضح أثره بصورة مباشرة في عملية القياس البعدي للأعضاء ،هذا مع الاستفادة من نتائج ما أسفر عنه القياس القبلي في معرفة مستوى الاعضاء في المهارة في إدارة الازمات لمقابلة ذلك عند تصميم وتنفيذ أنشطة البرنامج.

٤) الاعتبارات التي يجب مراعاتها عند تصميم برنامج التدخل المهني:

- أن يتفق برنامج التدخل المهني مع حاجات ورغبات اعضاء الجماعة .
- أن يتفق برنامج التدخل المهني مع هدف البحث الحالي وهو إكساب الاعضاء المهارة في إدارة الازمات.
- أن تتنوع مضامين البرنامج ووسائله ليصبح أكثر جاذبية وفاعلية للاعضاء.
- أن يتناسب برنامج التدخل المهني مع الموارد المادية والبشرية المتاحة.
- أن يتسم برنامج التدخل المهني بالمرونة .
- إتاحة الفرصة أمام اعضاء الجماعة التجريبية للمشاركة والتعاون أثناء تنفيذ برنامج التدخل المهني .

٥) أنساق برنامج التدخل المهني:

- نسق الهدف: وهو الذي يعبر عن اعضاء الجماعة التجريبية
- نسق محدث التغير: وينقسم كذلك إلى كل من الجماعة ذاتها والأعضاء المكونين لها باعتبارها أداة تحقيق أهداف برنامج التدخل المهني، والجهود المهنية للباحث الذي يبذلها من أجل تنمية المهارة في إدارة الازمات لدى نسق الهدف وذلك من خلال ما يقوم به من أدوار وما يطبقه من وسائل في إطار المدخل التنظيمي البيئي، والمشاركين في تنفيذ برنامج التدخل المهني سواء كانوا من داخل الكلية أو من خارجها ممن أسهموا بشكل واضح في إحداث التغيير المطلوب على اعضاء الجماعة، والبيئة المحيطة والاستفادة من خدماتها في أنشطة ومحتويات برنامج التدخل المهني من خلال تنظيم المحاضرات أو الندوات لصالح اعضاء الجماعة التجريبية.
- (نسق الفعل أو التطبيق): ويتمثل في كلية الخدمة الاجتماعية التنموية يتوفر بها من موارد وإمكانات وتعاون الزملاء في تسهيل إجراءات تنفيذ برنامج التدخل المهني.
- نسق الأدوات: حيث لجأ الباحث في سبيل تحقيقه لأهداف البحث إلى ترجمته لمجموعة من الأبعاد والمؤشرات الفرعية والتي عمل على تغطيتها في إطار برنامج التدخل المهني مستعين في ذلك بمجموعة متنوعة من أدوات ووسائل التعبير والتي ينتمى كل منها إلى نوعية مختلفة من الأنشطة ،والتي تراوحت ما بين "الأنشطة الثقافية والفنية والاجتماعية والترفيهية "

٦) مراحل التدخل المهني وفقاً للنموذج التنظيمي البيئي:

لقد مر التدخل المهني للبحث الحالي في إطار العمل بالمدخل التنظيمي البيئي بمجموعة من المراحل الأساسية يمكن عرضها مع توضيح طبيعة المجهودات والأدوار المهنية للباحث داخل كل مرحلة على النحو التالي:-

أ- المرحلة التمهيدية: قام الباحث في هذه المرحلة بمجموعة من الخطوات تمثلت فيما يلي:

- تطبيق القياس القبلي على الجماعتين التجريبية والضابطة.
- التعاقد شفهيّاً بين الباحث وأعضاء الجماعة التجريبية
- تعريف الاعضاء بالمدخل التنظيمي البيئي وخطواته
- تعريف الاعضاء بطبيعة العمل والهدف من برنامج التدخل المهني وكيفية تحقيق تلك الأهداف وفترة الانتهاء منها.
- كما حرص على مشاركة اعضاء الجماعة في تصميم البرنامج الذي سيمارسوه.
- سعى الباحث إلى تكوين علاقة مهنية مع اعضاء الجماعة مما ساعد على مزيد من التفاعل مع الأنشطة المختلفة من قبل اعضاء الجماعة.

أما عن الأدوار المهنية التي قام بها الباحث خلال المرحلة التمهيدية كأولى مراحل التدخل المهني للبحث فقد حددت في ما يلي:-

- دوره كجامع بيانات: حيث قام الباحث بأداء دور جامع البيانات هذا فيما يختص بجمع المعلومات والبيانات حول طبيعة الخصائص الاجتماعية والتعليمية المكونة لمجتمع البحث من الطلاب المقيدين بكلية الخدمة الاجتماعية التنموية.

- دوره كمخطط: وقد قام الباحث بأداء هذا الدور من خلال التخطيط لكل من:-

(أ) مراحل التدخل المهني والمهام والمسؤوليات الخاصة به كأخصائي والخاصة بأعضاء الجماعة وكيفية اختيار وتكوين أعضاء الجماعة.

(ب) التخطيط للأنشطة والوسائل والأساليب العلمية المستخدمة مع أعضاء الجماعة لتحقيق عملية المساعدة.

(ج) التخطيط للموارد والإمكانات المتاحة والمتطلبة وكيفية توفيرها والحصول عليها واستثمارها.

(د) التخطيط لنوعية الصعوبات والعقبات المحتمل مواجهتها أثناء مراحل التدخل المهني وتحديد طرق التغلب عليها والخطط البديلة لمواجهتها.

- **دوره كموضح:** وذلك من خلال توضيح الباحث لمفهوم ومحتوى فكرة المدخل التنظيمي البيئي والهدف منه. إلى جانب توضيح أهداف برنامج التدخل المهني ومحتوياته ومدته الزمنية لأعضاء الجماعة التجريبية. وكذلك توضيحه لطبيعة الأدوار المهنية التي سوف يقوم بها مع أعضاء الجماعة. إلى جانب توصيفه لأدوار الأعضاء والالتزامات والمسؤوليات الجماعية الواقعة على كل منهم.
- **دوره كمنسق:** ويقصد به الباحث القيام بالتنسيق بين أعضاء الجماعة التجريبية، ومحاولة التوفيق بين احتياجاتهم ورغباتهم الخاصة. فيما يتعلق بتحديد مواعيد الاجتماعات الجماعية وعددها ومدتها الزمنية. وكذلك طبيعة الأنشطة المهنية الممارسة داخلها. وذلك بما يحقق أهداف الجماعة ككل.

المرحلة الثانية: مرحلة (التنفيذ) التطبيق الفعلي لبرنامج التدخل المهني:

وهي جوهر عملية المساعدة وذلك كونها تعد بمثابة مرحلة العمل الحقيقي. والتي تتخذ فيها الخطوات من أجل الترجمة الفعلية لإنجاز أهداف الجماعة وتطبيق المدخل التنظيمي البيئي. لذا فقد حرص الباحث داخلها على الالتزام بأداء مسؤولياته المختلفة تجاه أعضاء الجماعة. مع محاولة المتابعة والتقييم والتطوير المستمر لهذا الأداء من جانبه مع إتباعها لنفس مبدأ المتابعة والتقييم المستمر مع أعضاء الجماعة التجريبية. لتقييم النمو المهني التي وصل اليه أعضاء الجماعة من خلال دراسة قدرتهم على إدارة الازمات. وقد حرص الباحث خلال تلك المرحلة على:-

- مساعدة أعضاء الجماعة على التعبير عن أفكارهم واحترام أفكار زملائهم وتوجيه تفاعلاتهم ووضع الحدود لتصرفاتهم وتحديد إجراءات الثواب والعقاب لهم داخل الجماعة والتي تتراوح ما بين المدح والتوبيخ والتعزيز والضبط الذاتي.
- مساعدة أعضاء الجماعة على تنظيم الحياة الجماعية بأسلوب ديمقراطي، واكتشاف واستثمار إمكاناتهم وقدراتهم في إدارة الازمات.
- مساعدة أعضاء الجماعة على تحديد احتياجاتهن وذلك لتحقيق أهداف التدخل المهني.
- تشجيع أعضاء الجماعة على المشاركة في الأنشطة والمناقشات، والتعبير عن آرائهم وأفكارهم بحرية ودون خوف طبقا للنموذج التنظيمي البيئي
- توجيه التفاعل الجماعي بين أعضاء الجماعة لتحقيق التماسك ومن ثم تزداد إنتاجية الجماعة.
- تنمية وعي أعضاء الجماعة بالوسائل والإمكانات المتاحة لديهم أو لدى جهات أخرى للاستفادة بها في تحقيق أهداف البرنامج.

• وأخيراً تمكين أعضاء الجماعة التجريبية من استخدام البيئة ومواردها وذلك من خلال التعرف على مصادر توفير الموارد وتلقى الخدمات سواء داخل الكلية أو خارجها وذلك لاكسابهم المهارة في إدارة الازمات.

أما عن طبيعة الأدوار المهنية التي طبقها الباحث في تلك المرحلة فهي عديدة ومتنوعة وذلك تبعاً لتنوع الأهداف والأنشطة والوسائل والأساليب العلمية المستخدمة داخلها والتي نستطيع أن نذكر منها:-

- دوره كمكتشف ومستثير: ويكون ذلك الاكتشاف لكل من الحاجات والرغبات الصريحة أو الضمنية للأعضاء بالإضافة إلى اكتشاف القدرات والمهارات الخاصة لديهم. أما الاستثارة فتكون من قبل الباحث لأعضاء الجماعة . من أجل دفعهم نحو التفكير الصامت في الأنشطة التي يمكن ممارستها داخل البرنامج والتفاعل البناء داخل أنشطة البرنامج لتحقيق أقصى إستفادة ممكنة منها عن طريق تحفيزهم نحو الإيمان بطاقتهم وقدراتهم فيما لديهم من موارد يمكن الاستفادة منها في نجاح أنشطة البرنامج وتشجيع استثمارهم لتلك الطاقات لصالح تحقيق أهداف الجماعة.
- دوره كخبير: حيث عمل الباحث على تزويد الاعضاء بمختلف المعلومات والحقائق والبيانات والخبرات التي تمكنهم من تحديد الوسائل اللازمة لتنفيذ أنشطة البرنامج.
- دوره كوسيط: وهى بين أعضاء الجماعة ذاتها وذلك لتسهيل عملية الاتصال والتفاعل بينهم ولمواجهة أى عقبات تعوق طرحهم لأفكارهم.
- دوره كمستثمر للموارد: وذلك عن طريق تعريف الاعضاء بالموارد المتاحة أمامهم سواء داخل الكلية أو خارجها بالإضافة إلى استخدام أنفسهم كأحد مصادر الموارد حيث يمكن استخدام بعض أعضاء الجماعة الذين يتقنون مهارات معينة كأحد موارد الجماعة وفى بعض الأحيان يمكن أن يستخدم الباحث نفسه كأحد موارد البيئة الذي يمكن استخدامها لمساعدة الجماعة وأعضائها فى الوقت المناسب دون أن ينسبه ذلك دوره كموجه للعملية التفاعلية.
- دوره كموجه للتفاعل: وقد قام الباحث بهذا الدور عن طريق ملاحظته وتقويمه لأفكار الأعضاء داخل الجماعة وتوجيهه نحو التفاعل الإيجابى بالإضافة إلى إكتشافه للأفكار السلبية التي تعرقل تحقيق الاهداف والعمل على تلافيتها.
- دوره فى التسجيل الدورى لأفكار الاعضاء أثناء ممارسة أوجه نشاط البرنامج وتدريبهم على التسجيل المهني لأنشطة البرنامج: فمن المتعارف عليه أن التسجيل يعد أحد أهم العمليات الأساسية للطريقة، كما يعد أحد أهم الأدوار المهنية لأخصائى الجماعة . وذلك إذا ما أتبع فيه الأسس العلمية المتفق عليها للتسجيل الجيد. حيث يمكن للإخصائى أن يرصد به كل ما يصدر عن أعضاء الجماعة من علاقات

وتفاعلات .كما يتضح من خلاله طبيعة الديناميكية الحادثة داخل الجماعة .ويوضح مدى تأثير أنشطة برنامج التدخل المهني على تحقيق الأهداف المبتغاة منه . وذلك عن طريق تحليل محتوى التقارير الدورية الخاصة باجتماعات الجماعة.

المرحلة الثالثة: مرحلة الإنهاء والتقييم

تأتى مرحلة الإنهاء والتقييم كمرحلة أخيرة من مراحل التدخل المهني للبحث لتحظى باهتمام وأهمية خاصة من قبل الباحث ليس فقط لكونها تشكل مرحلة الإنهاء والختام للبرنامج. ولكن لكونها تعد بمثابة موسم الحصاد بالنسبة لكل من الباحث والاعضاء .حيث يتم فيها تحديد درجة فعالية برنامج التدخل المهني وأثره بما إشتمل عليه من محتويات فى تحقيق أهداف البحث وفى إطار هذا فقد ركز الباحث جهوده فى تلك المرحلة على تحقيق الأهداف التالية:

- حرص الباحث فى هذه المرحلة بشكل أساسى على مساعدة الاعضاء على عقد الجلسات التقييمية من أجل توضيح حجم ما وصلت إليه الجماعة من نضج ونمو إلى جانب العمل معهم على نحو يكسبهم المزيد من الثقة والقوة والقدرة على ادارة الازمات المستقبلية.
- مساعدة الاعضاء على اكتساب مهارات تحليل البيانات، والتنبؤ بالمخاطر، والقدرة على اتخاذ القرار والعمل على نقل ما تعلموه داخل الجماعة إلى العمل المهني بعد تخرجهم.
- التأكيد على أهم الإنجازات والمكتسبات التى تم تحقيقها خلال مراحل تنفيذ برنامج التدخل المهني .مع ضرورة التعامل مع أية أهداف أخرى لم تتجز بعد.
- كما حرص الباحث فى تلك المرحلة على التأكيد على أهمية استمرار التفاعلات والعلاقات الإيجابية التى حدثت بين الاعضاء داخل الجماعة والحفاظ عليها وذلك من خلال استخدامه لتكنيك الربط والتشبيك بين الأعضاء، وذلك باعتبارهم طلاب فى مستوى دراسي واحد ومستمرين في هذه العلاقات الى مرحلة التخرج والعمل المهني.
- وأخيراً تم فى هذه المرحلة إجراء التقييم النهائى لتقييم عائد التدخل المهني مع اعضاء الجماعة التجريبية خلال الثلاث أشهر، وذلك من خلال تطبيق القياس البعدي على الاعضاء، ثم مقارنته بالنتائج التى قد تم التوصل إليها من جراء تطبيق القياس القبلى عليهم من قبل، كما تم مقارنة تلك النتائج الكمية للدراسة بما تم التوصل إليه من نتائج كيفية خاصة بتحليل محتوى التقارير الدورية التى قد تم تسجيلها عقب اجتماعات الجماعة التجريبية.

هذا وقد تحددت أدوار الباحث خلال تلك المرحلة في كل من :-

- دوره كممهد للإنهاء: وذلك من خلال مساعدة الباحث لأعضاء الجماعة على تقبل فكرة الإنهاء. معتمد في ذلك على تحفيز قواهم الداخلية، وقدرتهم على إدارة ازمات مستقبلية، مع تأكيد الباحث على حرصه على الاحتفاظ بعلاقات طيبة معهم خلال باقي مرحلتهم الدراسية والاستعانة بهم في أنشطة مختلفة تقوم بها الكلية.
- دوره كعامل ربط وتشبيك: وقد قام الباحث بأداء هذا الدور من خلال عمليات تبادل الافكار بين اعضاء الجماعة في تدريبهم على استثمار اى مورد من موارد البيئة في ادارة ازمات مستقبلية.
- دوره كمحلل ومقوم للنتائج: وقد لعب الباحث هذا الدور فى ضوء ما قد تم تحقيقه والتوصل إليه من أهداف. سواء كانت نتائج كمية أو كيفية حيث عمل على قراءة تلك النتائج وتحليلها ومناقشتها فى ضوء أهداف البحث وفروضه العلمية وذلك من حيث مدى إتفاقها أو إختلافها مع نظيراتها من الدراسات والأبحاث العلمية السابقة، بالشكل الذى قد يؤدي إلى قبول تلك الفروض العلمية أو رفضها، هذا وقد عمل الباحث على أداء تلك الأدوار وتحقيق مختلف الأهداف وإنجاز كافة المهام والمسؤوليات فى كافة مراحل التدخل المهني فى إطار ما يسمح به حدود العلاقة المهنية مع اعضاء الجماعة وفى ظل إشاعة مناخاً من الألفة والمودة والثقة والترابط مراعيّاً فى ذلك الأسس والقوانين العامة للنمو التى تمر بها الجماعة، وتمر بها الاعضاء داخلها كالأخذ فى الإعتبار مراعاة مبدأ الفروق الفردية فى النمو فى قواهم ومهاراتهم وإمكانياتهم وسماتهم.

(٧) مضمون البرنامج:

اعتمد الباحث فى تنفيذه لأهداف ومحتويات برنامج التدخل المهني للبحث الحالي على استخدام مجموعة متنوعة من الأنشطة والتى تنوعت ما بين الأنشطة الثقافية والفنية والاجتماعية والترفيهية. بالإضافة إلى تنوعها ما بين الوسائل النظرية التى تعتمد على عنصر الكلمة والحوار بشكل واضح مثل "المحاضرات والندوات والمناقشات الجماعية"، وبين الوسائل العملية أو الأكثر تفاعلية مثل "المسابقات ولعب الأدوار المشروع الجمعي وورش العمل"، وفى هذا الإطار قد راع الباحث استخدام تلك الوسائل تبعاً لكل من "أهداف البرنامج، والخصائص الاجتماعية والثقافية للاعضاء، وسياسة الكلية والخصائص الزمنية والمكانية لها، بالإضافة إلى طبيعة مراحل النمو الخاصة التى تمر بها الجماعة"، وقد استخدم الباحث المدخل التنظيمي البيئي بما يتضمنه من خطوات ومراحل واساليب فنيه.

تاسعا: نتائج البحث:

١. النتائج المتعلقة بإثبات صحة الفرض الفرعى الأول ومؤداه: توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات نتائج القياسات القبليّة والبعدية لأعضاء الجماعة التجريبية لصالح القياس البعدى بالنسبة للبعد الأول " المهارة في تحليل البيانات".

جدول رقم (٤) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق فى القياس القبلى للجماعتين

التجريبية والضابطة فى البعد الأول " المهارة في تحليل البيانات"

البعد	المجموعة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	ت	الدلالة عند ٠.٠٥
المهارة في تحليل البيانات	التجريبية	١٥	٢١.٦٠	٢.٤٧	٢٨	٠.٧٧١	غير دال
	الضابطة	١٥	٢١.٠٧	١.٠٣			

يتضح من الجدول السابق أن: ت المحسوبة = ٠.٧٧١ ، ت الجدولية (٢٨ ، ٠.٠٥) = ٢.٠٥
 ∴ ت المحسوبة > ت الجدولية ∴ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) فى القياس القبلى بين الجماعتين التجريبية والضابطة فى البعد الأول على مقياس المهارة في إدارة الازمات، وهو "المهارة في تحليل البيانات"، وهذا يوضح أن الجماعتين على نفس المستوى فيما يتعلق بهذا البعد.

جدول رقم (٥) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق فى القياس البعدى للجماعتين

التجريبية والضابطة فى البعد الأول " المهارة في تحليل البيانات"

البعد	المجموعة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	ت	الدلالة عند ٠.٠٥	حجم الاثر
المهارة في تحليل البيانات	التجريبية	١٥	٣٧.٥٣	١.٤١	٢٨	١٨.٧١٦	دال	٧.٠٧
	الضابطة	١٥	٢٢.٨٠	٢.٧٠				

يتضح من الجدول السابق أن: ت المحسوبة = ١٨.٧١٦ ، ت الجدولية (٢٨ ، ٠.٠٥) = ١.٧
 ∴ ت المحسوبة < ت الجدولية ∴ هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) فى القياس البعدى بين الجماعتين التجريبية والضابطة لصالح الجماعة التجريبية فى البعد الأول على مقياس المهارة في إدارة الازمات وهو "المهارة في تحليل البيانات". وهذا يوضح أثر التدخل المهني مع الجماعة التجريبية دون الضابطة فى زيادة هذا البعد. وبالحصول على حجم الأثر من خلال المعادلة

$$٢ \times \text{قيمة ت المحسوبة}$$

نجد أنه بلغ في هذا البعد (٧.٠٧)

$$\text{حجم الأثر} = \sqrt{\frac{\text{درجات الحرية}}{\text{درجات الحرية}}}$$

**جدول رقم (٦) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق في القياس القبلي والبعدي للجماعة
التجريبية في البعد الأول " المهارة في تحليل البيانات "**

البعد	القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	انحراف معياري للفروق	درجات الحرية	ت	الدلالة عند ٠.٠٥	حجم الأثر
المهارة في تحليل البيانات	بعدي	٢١.٦٠	٢.٤٧	١٥.٩٣	٣.٣٣	١٤	١٨.٥٥٠	دال	٩.٩٢
	قبلي	٣٧.٥٣	١.٤١						

يتضح من الجدول السابق أن: ت المحسوبة = ١٨.٥٥٠ ، ت الجدولية (١٤ ، ٠.٠٥) = ١.٧٦
 .: ت المحسوبة < ت الجدولية .: هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين
 القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي في البعد الأول على مقياس المهارة في إدارة
 الازمات وهو "المهارة في تحليل البيانات"، وهذا يدل على أثر التدخل المهني في زيادة هذا البعد لدى اعضاء
 الجماعة التجريبية، وبالحصول على حجم الأثر من خلال المعادلة السابقة نجد أنه بلغ في هذا البعد (٩.٩٢)

**جدول رقم (٧) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق في القياس القبلي والبعدي للجماعة
الضابطة في البعد الأول " المهارة في تحليل البيانات "**

البعد	القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	انحراف معياري للفروق	درجات الحرية	ت	الدلالة عند ٠.٠٥	حجم الأثر
المهارة في تحليل البيانات	بعدي	٢١.٠٧	١.٠٣	١.٧٣	٣.٠١	١٤	٢.٢٢٩	دال	١.١٩
	قبلي	٢٢.٨	٢.٧٠						

يتضح من الجدول السابق أن: ت المحسوبة = ٢.٢٢٩ ، ت الجدولية (١٤ ، ٠.٠٥) = ١.٧٦
 .: ت المحسوبة < ت الجدولية .: هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في القياس
 القبلي والبعدي للجماعة الضابطة لصالح القياس البعدي، في البعد الأول على مقياس المهارة في إدارة الازمات
 وهو "المهارة في تحليل البيانات"، وهذا يدل على حدوث تقدم للجماعة الضابطة، ولكن بالرجوع إلى الجدول
 السابق نجد أن حجم الأثر بلغ (١.١٩) .

٢. النتائج المتعلقة بإثبات صحة الفرض الفرعي الثاني:

توجد فروق معنوية دالة إحصائية بين متوسطات نتائج القياسات القبلية والبعدي لأعضاء الجماعة التجريبية
 لصالح القياس البعدي بالنسبة للبعد الثاني " المهارة في التنبؤ بالمخاطر " .

جدول رقم (٨) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق في القياس القبلي للجماعتين

التجريبية والضابطة في البعد الثاني "المهارة في التنبؤ بالمخاطر"

البعد	المجموعة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	ت	الدلالة عند ٠.٠٥
المهارة في التنبؤ بالمخاطر	التجريبية	١٥	١٥.٢٠	٣.٦٧	٢٨	١.٥١٣	غير دال
	الضابطة	١٥	١٣.٧٣	٠.٨٠			

يتضح من الجدول السابق أن: ت المحسوبة = ١.٥١٣ ، ت الجدولية (٢٨ ، ٠.٠٥) = ٢.٠٥
 ∴ ت المحسوبة > ت الجدولية ∴ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في القياس القبلي بين الجماعتين التجريبية والضابطة في البعد الثاني على مقياس مهارة الاعضاء في إدارة الازمات، وهو " المهارة في التنبؤ بالمخاطر"، وهذا يشير إلى أن الجماعتين على نفس المستوى تقريباً فيما يتعلق بهذا البعد.

جدول رقم (٩) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق في القياس البعدي للجماعتين

التجريبية والضابطة في البعد الثاني "المهارة في التنبؤ بالمخاطر"

البعد	المجموعة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	ت	الدلالة عند ٠.٠٥	حجم الأثر
المهارة في التنبؤ بالمخاطر	التجريبية	١٥	٣٥.٦٠	٠.٦٣	٢٨	٢٠.٣٣٦	دال	٧.٦٩
	الضابطة	١٥	١٦.٤٠	٣.٦٠				

يتضح من الجدول السابق أن: ت المحسوبة = ٢٠.٣٣٦ ، ت الجدولية (٢٨ ، ٠.٠٥) = ١.٧
 ∴ ت المحسوبة < ت الجدولية ∴ هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في القياس البعدي بين الجماعتين التجريبية والضابطة لصالح الجماعة التجريبية في البعد الثاني على مقياس مهارة إدارة الازمات وهو "المهارة في التنبؤ بالمخاطر"، وهذا يدل على أثر التدخل المهني مع الجماعة التجريبية دون الضابطة في زيادة هذا البعد. وبالحصول على حجم الأثر من خلال المعادلة السابقة نجد أنه بلغ في هذا البعد (٧.٦٩)

جدول رقم (١٠) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق في القياس القبلي والبعدي للجماعة

التجريبية في البعد الثاني " المهارة في التنبؤ بالمخاطر "

البعد	القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	انحراف معياري للفروق	درجات الحرية	ت	الدلالة عند ٠.٠٥	حجم الأثر
المهارة في التنبؤ بالمخاطر	بعدي	١٥.٢٠	٣.٦٧	٢٠.٤٠	٤.١٠	١٤	١٩.٢٦٠	دال	١٠.٢٩
	قبلي	٣٥.٦٠	٠.٦٣						

يتضح من الجدول السابق أن: ت المحسوبة = ١٩.٢٦٠ ، ت الجدولية (١٤ ، ٠.٠٥) = ١.٧٦

∴ ت المحسوبة < ت الجدولية ∴ هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين القياس

القبلي والبعدي للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي في البعد الثاني على مقياس مهارة الاعضاء في إدارة

الازمات وهو " المهارة في التنبؤ بالمخاطر " ، وهذا يدل على أثر التدخل المهني في زيادة هذا البعد لدى اعضاء

الجماعة التجريبية. وبالحصول على حجم الأثر نجد أنه بلغ في هذا البعد (١٠.٢٩)

جدول رقم (١١) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق في القياس القبلي والبعدي للجماعة

الضابطة في البعد الثاني " المهارة في التنبؤ بالمخاطر "

البعد	القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	انحراف معياري للفروق	درجات الحرية	ت	الدلالة عند ٠.٠٥	حجم الأثر
المهارة في التنبؤ بالمخاطر	بعدي	١٣.٧٣	٠.٨٠	٢.٦٧	٣.٩٨	١٤	٢.٥٩٧	دال	١.٣٩
	قبلي	١٦.٤	٣.٦٠						

يتضح من الجدول السابق أن: ت المحسوبة = ٢.٥٩٧ ، ت الجدولية (١٤ ، ٠.٠٥) = ١.٧٦

∴ ت المحسوبة < ت الجدولية ∴ هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في

القياس القبلي والبعدي للجماعة الضابطة لصالح القياس البعدي، في البعد الثاني على مقياس مهارة ادارة

الازمات وهو " المهارة في التنبؤ بالمخاطر " ، وهذا يدل على حدوث تقدم للجماعة الضابطة، ولكن بالرجوع إلى

الجدول السابق نجد أن حجم الأثر بلغ (١.٣٩)

٣. النتائج المتعلقة بإثبات صحة الفرض الفرعي الثالث:

توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات نتائج القياسات القبلي والبعدي لأعضاء الجماعة التجريبية

لصالح القياس البعدي بالنسبة للبعد الثالث " المهارة في اتخاذ القرار ".

جدول رقم (١٢) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق في القياس القبلي للجماعتين

التجريبية والضابطة في البعد الثالث " المهارة في اتخاذ القرار "

البعد	المجموعة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	ت	الدلالة عند ٠.٠٥
المهارة في اتخاذ القرار	التجريبية	١٥	١٤.٢٠	١.٦٦	٢٨	٠.٥٧٤	غير دال
	الضابطة	١٥	١٣.٩٣	٠.٧٠			

يتضح من الجدول السابق أن: ت المحسوبة = ٠.٥٧٤ ، ت الجدولية (٢٨ ، ٠.٠٥) = ٢.٠٥

.: ت المحسوبة > ت الجدولية .: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في القياس القبلي

بين الجماعتين التجريبية والضابطة في البعد الثالث على مقياس المهارة في إدارة الازمات، وهو " المهارة في اتخاذ

القرار "، وهذا يشير إلى أن الجماعتين على نفس المستوى فيما يتعلق بهذا البعد.

جدول رقم (١٣) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق في القياس البعدي للجماعتين

التجريبية والضابطة في البعد الثالث " المهارة في اتخاذ القرار "

البعد	المجموعة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	ت	الدلالة عند ٠.٠٥	حجم الأثر
المهارة في اتخاذ القرار	التجريبية	١٥	٣١.٥٣	٠.٦٤	٢٨	٤٠.٧٠٥	دال	١٥.٣٩
	الضابطة	١٥	١٦.٧٣	١.٦٧				

يتضح من الجدول السابق أن: ت المحسوبة = ٤٠.٧٠٥ ، ت الجدولية (٢٨ ، ٠.٠٥) = ١.٧

.: ت المحسوبة < ت الجدولية .: هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في القياس

البعدي بين الجماعتين التجريبية والضابطة لصالح الجماعة التجريبية في البعد الثالث على مقياس المهارة في

إدارة الازمات وهو " المهارة في اتخاذ القرار "، وهذا يدل على أثر التدخل المهني مع الجماعة التجريبية دون

الضابطة في زيادة هذا البعد.وبالحصول على حجم الأثر نجد أنه بلغ في هذا البعد (١٥.٣٩)

جدول رقم (١٤) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق في القياس القبلي والبعدي للجماعة

التجريبية في البعد الثالث " المهارة في اتخاذ القرار "

البعد	القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	انحراف معياري للفروق	درجات الحرية	ت	الدلالة عند ٠.٠٥	حجم الأثر
المهارة في اتخاذ القرار	بعدي	١٤.٢٠	١.٦٦	١٧.٣٣	١.٦٣	١٤	٤١.١١٠	دال	٢١.٩٧
	قبلي	٣١.٥٣	٠.٦٤						

يتضح من الجدول السابق أن: $t_{\text{المحسوبة}} = 41.110$ ، $t_{\text{الجدولية}} (14, 0.05) = 1.76$.
 $t_{\text{المحسوبة}} < t_{\text{الجدولية}}$.: هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين القياس
 القبلى والبعدى للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدى فى البعد الثالث على مقياس المهارة فى إدارة الازمات
 وهو "المهارة فى اتخاذ القرار"، وهذا يدل على أثر التدخل المهني فى زيادة هذا البعد لدى اعضاء الجماعة
 التجريبية، وبالحصول على حجم الأثر نجد أنه بلغ فى هذا البعد (21.97)

جدول رقم (١٥) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق فى القياس القبلى والبعدى للجماعة

الضابطة فى البعد الثالث " المهارة فى اتخاذ القرار "

البعد	القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	انحراف معياري للفروق	درجات الحرية	ت	الدلالة عند 0.05
المهارة فى اتخاذ القرار	بعدي	13.93	0.70	4.27	2.31	14	0.333	غير دال
	قبلي	18.2	2.24					

يتضح من الجدول السابق أن: $t_{\text{المحسوبة}} = 0.333$ ، $t_{\text{الجدولية}} (14, 0.05) = 1.76$.
 $t_{\text{المحسوبة}} > t_{\text{الجدولية}}$.: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) فى القياس
 القبلى والبعدى للجماعة الضابطة فى البعد الثالث على مقياس المهارة فى إدارة الازمات وهو "المهارة فى اتخاذ
 القرار" وهذا يدل على عدم حدوث أى تقدم للجماعة الضابطة فى هذا البعد، ويمكن تفسير ذلك بأن اتخاذ
 القرار هو منهج للتفكير المنظم ومهارة تتطلب تدخل مهني مدروس للتدريب علي ممارستها عملياً، وهذا لا يتم
 إلا نتيجة الحضور المنتظم والمشاركة فى الحياة الجماعية، وليس مجرد الاهتمام بالقرار.

٤. النتائج المتعلقة بإثبات صحة الفرض الرئيسى:

توجد فروق معنوية دالة إحصائية بين متوسطات نتائج القياسات القبلى والبعدية لأعضاء الجماعة التجريبية على
 مقياس المهارة فى إدارة الازمات لصالح القياس البعدى نتيجة لممارسة المدخل التنظيمي البيئي.

جدول رقم (١٦) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق فى القياس القبلى للجماعتين

التجريبية والضابطة فى المقياس ككل

البعد	المجموعة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	ت	الدلالة عند 0.05
المجموع الكلى	التجريبية	15	51.00	7.10	28	1.497	غير دال
	الضابطة	15	48.73	1.67			

يتضح من الجدول السابق أن: $t_{\text{المحسوبة}} = 1.497$ ، $t_{\text{الجدولية}} (28, 0.05) = 2.05$

∴ ت المحسوبة > ت الجدولية ∴ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) فى القياس القبلى بين الجماعتين التجريبية والضابطة فى المقياس ككل. وهذا يشير إلى أن الجماعتين على نفس المستوى تقريباً فيما يتعلق بهذا البعد.

جدول رقم (١٧) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق فى القياس البعدى للجماعتين

التجريبية والضابطة فى المقياس ككل

البعد	المجموعة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	ت	الدلالة عند ٠.٠٥	حجم الأثر
المجموع الكلى	التجريبية	١٥	١٠٤.٦٧	١.٦٣	٢٨	٤٠.٢٩٣	دال	١٥.٢٣
	الضابطة	١٥	٥٥.٩٣	٥.٢٠				

يتضح من الجدول السابق أن: ت المحسوبة = ٤٠.٢٩٣ ، ت الجدولية (٢٨ ، ٠.٠٥) = ١.٧ ∴ ت المحسوبة < ت الجدولية ∴ هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) فى القياس البعدى بين الجماعتين التجريبية والضابطة لصالح الجماعة التجريبية فى المقياس ككل. وهذا يدل على أثر التدخل المهنى مع الجماعة التجريبية دون الضابطة فى إدارة الازمات لدى جماعة اصدقاء البيئة وبالحصول على حجم الأثر من خلال المعادلة السابقة نجد أنه بلغ فى هذا البعد (١٥.٢٣)

جدول رقم (١٨) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق فى القياس القبلى والبعدى للجماعة

التجريبية فى المقياس ككل

	القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	انحراف معياري للفروق	درجات الحرية	ت	الدلالة عند ٠.٠٥	حجم الأثر
المجموع الكلى	بعدي	٥١.٠٠	٧.١٠	٥٣.٦٧	٨.٢٨	١٤	٣٩.٨٨٣	دال	٢١.٣٢
	قبلي	١٠٤.٦٧	١.٦٣						

يتضح من الجدول السابق أن: ت المحسوبة = ٣٩.٨٨٣ ، ت الجدولية (١٤ ، ٠.٠٥) = ١.٧٦ ∴ ت المحسوبة < ت الجدولية ∴ هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين القياس القبلى والبعدى للجماعة التجريبية لصالح القياس البعدى فى المقياس ككل. وهذا يدل على أثر التدخل المهنى فى إدارة الازمات للجماعة التجريبية. وبالحصول على حجم الأثر من خلال المعادلة السابقة نجد أنه بلغ فى هذا البعد (٢١.٣٢).

جدول رقم (١٩) يوضح الدلالة الإحصائية للفروق في القياس القبلي والبعدي للجماعة الضابطة في المقياس ككل

البعد	القياس	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفروق	انحراف معياري للفروق	درجات الحرية	ت	الدلالة عند ٠.٠٥	حجم الأثر
المجموع الكلي	بعدي	٤٨.٧٣	١.٦٧	٨.٦٧	٨.٥١	١٤	٢.٩٧٩	دال	١.٥٩
	قبلي	٥٧.٤	٧.٨٤						

يتضح من الجدول السابق أن: ت المحسوبة = ٢.٩٧٩ ، ت الجدولية (١٤ ، ٠.٠٥) = ١.٧٦
 ∴ ت المحسوبة < ت الجدولية ∴ هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في القياس القبلي والبعدي للجماعة الضابطة لصالح القياس البعدي، في الدرجة الكلية للمقياس. وهذا يدل على حدوث تقدم للجماعة الضابطة في ادارة الازمات، ولكن بالرجوع إلى الجدول السابق نجد أن حجم الأثر بلغ (١.٥٩)

ومن خلال النتائج السابقة تم التأكد من صحة الفرض الرئيسي للدراسة حيث يمكن القول أنه توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات نتائج القياسات القبلي والبعدي لأعضاء الجماعة التجريبية على مقياس المهارة في إدارة الازمات لصالح القياس البعدي نتيجة لممارسة المدخل التنظيمي البيئي.

عاشرًا : مناقشة وتحليل النتائج الكمية والكيفية للبحث:

(١) مناقشة صحة الفرض الفرعي الأول:

توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات نتائج القياسات القبلي والبعدي لأعضاء الجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي بالنسبة للبعد الأول "المهارة في تحليل البيانات".
 أ- أثبتت نتائج البحث صحة الفرض الفرعي الأول حيث أشارت الجدول رقم (٤) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجماعة التجريبية والضابطة في القياس القبلي على مقياس مهارة الاعضاء في ادارة الازمات. وهذا يؤكد أن الجماعتين على نفس المستوى قبل التدخل فيما يتعلق بالمهارة في تحليل البيانات، كما يشير الجدول رقم (٥) إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في القياس البعدي للجماعتين التجريبية والضابطة في المهارة في تحليل البيانات، وذلك لصالح الجماعة التجريبية. ويرجع ذلك إلى أثر برنامج التدخل مع الجماعة التجريبية، ويشير الجدول رقم (٦) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية على مقياس البحث. وهذا يدل على حدوث تغيير جوهري في درجة تنمية أعضاء الجماعة التجريبية في المهارة في إدارة الازمات، وبالرغم من إشارة الجدول رقم (٧) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي للجماعة الضابطة على مقياس البحث، إلا أنه عند مقارنة قيم حجم الأثر بين الجدولين

(٦)، (٧)، نجد أن الفرق كبير بين التغيير الحادث في الجماعتين لصالح الجماعة التجريبية (١٠١٩ - ٩٩٢)، أما التغيير الحادث في الجماعة الضابطة يمكن تفسيره في ضوء تدريس الباحث لأعضاء الجماعة الضابطة أثناء ممارسة برنامج التدخل المهني، أو الاحتكاك بين أعضاء الجماعتين خارج القاعات الدراسية نظراً لتواجدهم في نفس الكلية. وهذه النتائج مجتمعة تدل على صحة الفرض الفرعي الأول للدراسة.

ب- يتضح من خلال تحليل التقارير الدورية أن أخصائي الجماعة استخدم المدخل التنظيمي البيئي خلال العمل مع أعضاء الجماعة التجريبية لتنمية مهاراتهم في إدارة الالتزامات من خلال مجموعة من المناقشات الجماعية وتبادل الأفكار لتحديد احتياجاتهم حول أنشطة البرنامج.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (محد الظريف، ١٩٩٣) التي أكدت على أهمية مساعدة الجماعة على تصميم ووضع برامجها والتي تضمن فعالية البرنامج في إشباع حاجات الأعضاء ومنها مراعاة التكامل بين أهداف البرنامج وأهداف المجتمع والمؤسسة والجماعة، ومراعاة إشراك الأعضاء في وضع وتنفيذ البرنامج الذي يشبع حاجاتهم، والإستفادة من الموارد والإمكانات التي يمكن أن تسهم في فعالية محتويات البرنامج في إشباع حاجات الأعضاء، وقد سعى البحث الحالي إلى الاهتمام بتنمية مهارة الأعضاء في إدارة الالتزامات بدءاً من إكسابهم مهارات تحليل البيانات والتنبؤ بالمخاطر ومن ثم القدرة على اتخاذ القرار بما يسهم في فعالية البرنامج. ومما سبق يمكن القول أنه "توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات نتائج القياسات القبلية والبعدية لأعضاء الجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي بالنسبة للبعد الأول "المهارة في تحليل البيانات".

٢) مناقشة صحة الفرض الفرعي الثاني:

توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات نتائج القياسات القبلية والبعدية لأعضاء الجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي بالنسبة للبعد الثاني "المهارة في التنبؤ بالمخاطر".

أ- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الثاني حيث يشير الجدول رقم (٨) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجماعة التجريبية والضابطة في القياس القبلي على مقياس مهارة الاعضاء في إدارة الالتزامات. وهذا يؤكد أن الجماعتين على نفس المستوى قبل التدخل فيما يتعلق بالمهارة في التنبؤ بالمخاطر، كما يشير الجدول رقم (٩) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس البعدي للجماعتين التجريبية والضابطة في البعد الخاص بالمهارة في التنبؤ بالمخاطر، لصالح الجماعة التجريبية. ويرجع ذلك إلى أثر برنامج التدخل مع الجماعة التجريبية، ويشير الجدول رقم (١٠) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية على مقياس البحث. وهذا يدل على حدوث تغيير جوهري في درجة تنمية مهارة أعضاء الجماعة التجريبية في التنبؤ بالمخاطر، وبالرغم من إشارة الجدول رقم (١١) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي للجماعة الضابطة على مقياس البحث،

إلا أنه عند مقارنة قيم حجم الأثر بين الجدولين (١٠)، (١١)، نجد أن الفرق كبير بين التغيير الحادث في الجماعتين لصالح الجماعة التجريبية (١.٣٩ - ١٠.٢٩)، أما التغيير الحادث في الجماعة الضابطة يمكن تفسيره في ضوء تدريس الباحث لبعض أعضاء الجماعة الضابطة أثناء ممارسة برنامج التدخل المهني، أو الاحتكاك بين أعضاء الجماعتين خارج قاعات الدرس نظراً لتواجدهن في كلية واحدة. وهذه النتائج مجتمعة تدل على صحة الفرض الفرعي الثاني للدراسة.

ب- يتضح من خلال تحليل التقارير الدورية أن أخصائى الجماعة استخدم المدخل التنظيمي البيئي مع أعضاء الجماعة التجريبية لتنمية قدراتهم على التنبؤ بالمخاطر.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة "إدرس برايس Edrrs Price ، ٢٠٠٥" التي أشارت إلى أنه يجب أن تتمشى البرامج الجماعية مع قدرات وإحتياجات الشباب بإتباع الأساليب المتطورة لتفعيل برامجهم، حيث اتضح من التحليل الكيفي للتقارير الدورية حرص أعضاء الجماعة على استحداث وسائل جديدة في العرض والاستعانة بوسائل تكنولوجية لتفعيل البرنامج

ومما سبق يمكن القول أنه توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات نتائج القياسات القبليّة والبعدية لأعضاء الجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي بالنسبة للبعد الثاني "المهارة في التنبؤ بالمخاطر".

٣) مناقشة صحة الفرض الفرعي الثالث:

توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات نتائج القياسات القبليّة والبعدية لأعضاء الجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي بالنسبة للبعد الثالث "المهارة في اتخاذ القرار".

أ- أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الفرعي الثالث حيث يشير الجدول رقم (١٣) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجماعة التجريبية والضابطة في القياس القبلي على مقياس مهارة الاعضاء في ادارة الازمات. وهذا يؤكد أن الجماعتين على نفس المستوى قبل التدخل فيما يتعلق "المهارة في اتخاذ القرار"، كما يشير الجدول رقم (١٤) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس البعدي للجماعتين التجريبية والضابطة في البعد الخاص "المهارة في اتخاذ القرار" لصالح الجماعة التجريبية . ويرجع ذلك إلى أثر برنامج التدخل مع الجماعة التجريبية، ويشير الجدول رقم (١٥) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي للجماعة التجريبية على مقياس البحث. وهذا يدل على حدوث تغيير جوهري في "المهارة في اتخاذ القرار" لدى أعضاء الجماعة التجريبية، ويشير الجدول رقم (١٥) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي للجماعة الضابطة على مقياس البحث. وهذا يدل على عدم تغير مستوى هذا البعد مع الجماعة الضابطة. وهذه النتائج مجتمعة تدل على صحة الفرض الفرعي الثالث للبحث.

ب- يتضح من خلال تحليل التقارير الدورية أن أخصائي الجماعة استخدم المدخل التنظيمي البيئي مع أعضاء الجماعة التجريبية لتنمية قدراتهم في اتخاذ القرار.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Alan Clardy, 1996) التي أكدت على أهمية تقدير الاحتياجات وترتيبها في صورة أولويات واتخاذ القرار والتوصل لأفضل النتائج، وهذا ما اتضح من نتائج التحليل الكيفي للتقارير الدورية، فالسعى لتحديد احتياجات أعضاء الجماعة التجريبية ودراساتها وترتيبها في ضوء أولويات أتاح فرص التعاون وتحمل المسؤولية والعمل الجماعي من خلال توزيع الأدوار وتبادل الخبرات والتقييم المشترك للعمل. كما ساعد على تنمية قدرة الجماعة على تحديد أهدافهم والسعى نحو دراسة الموارد التي يحتاجوا إليها في تنفيذ أنشطة البرنامج. كما أن استخدام الباحث المدخل التنظيمي البيئي ومساعدة أعضاء الجماعة على التوليد الصامت للأفكار وتبادلها ومناقشتها وتبادل الخبرات حولها، بالإضافة إلى تشجيع أعضاء الجماعة على تحديد الوسائل التي يمكن الاستفادة منها في تفعيل أنشطة البرنامج. أدى إلى فهم أعمق للأهداف والمشاركة في التخطيط لتحقيقها.

ومما سبق يمكن القول أنه "توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات نتائج القياسات القبلية والبعدية لأعضاء الجماعة التجريبية لصالح القياس البعدي بالنسبة للبعد الثالث "المهارة في اتخاذ القرار". ومما سبق يمكن القول أنه توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات نتائج القياسات القبلية والبعدية لأعضاء الجماعة التجريبية على مقياس المهارة في إدارة الالتزامات لصالح القياس البعدي نتيجة لممارسة المدخل التنظيمي البيئي.

ومن خلال ثبوت صحة الفروض الفرعية للبحث ثبتت صحة الفرض الرئيسي الذي يقوم عليه البحث ويتضح ذلك من الجداول (١٦، ١٧، ١٨، ١٩). وبالتالي يمكن القول بأنه: توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات نتائج القياسات القبلية والبعدية لأعضاء الجماعة التجريبية على مقياس المهارة في إدارة الالتزامات لصالح القياس البعدي نتيجة لممارسة المدخل التنظيمي البيئي.

مراجع البحث

أولاً : المراجع العربية

- إبراهيم بيومي مرعى. (١٩٩٩). *التكامل المهني في الخدمة الاجتماعية* (المجلد ١). حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- أحمد مختار. (١٩٩٩). *التنمية المستدامة في التربية البيئية للتعليم النظامي و غير النظامي*. القاهرة: جهاز شئون البيئة. رئاسة مجلس الوزراء.
- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء. (٢٠١٩).
- بسيوني أحمد على محمود. (٢٠٢٣). المدخل التنظيمي البيئي في خدمة الجماعة وتنمية وعى الشباب بالحفاظ على الموارد المائية. *المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية دراسات وبحوث تطبيقية*، ٢١ (٣).
- تقرير الأمم المتحدة. (٢٠١٩).
- جمال شحاته حبيب. (٢٠٠٩). *الممارسة العامة منظور حديث في الخدمة الاجتماعية*. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- جمال شحاته حبيب. (٢٠١٦). *نظريات ونماذج التدخل المهني*. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- حسن جابر فوزي محمد. (٢٠٢٤). برنامج وقائي مقترح من منظور الخدمة الاجتماعية الخضراء لتوعية طلاب النشاط البيئي بالجامعة بالمشكلات المترتبة على التغيرات المناخية. *مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية*.
- حسين حسن سليمان. (٢٠٠٥). *الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة والجماعة* (المجلد ١). بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- حمدي محمد إبراهيم منصور، و سعيد عبدالعزيز عويضة. (٢٠١٠). *نظرية الخدمة الاجتماعية المعاصرة*. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- حنان زكريا السيد. (٢٠٢٠). التخطيط التشاركي كمدخل لمواجهة المشكلات البيئية في المناطق الحضرية المتخلفة (دراسة مطبقة على منطقة عزبة الصفح بمدينة المنصورة – محافظة الدقهلية). *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، ٢ (٥٢)، ٤٥٤.
- رامى عابدين أحمد. (٢٠١٥). العلاقة بين ممارسة نموذج التركيز على المهام وتنمية المسؤولية الاجتماعية للشباب الجامعي. رسالة ماجستير. : جامعة الفيوم. كلية الخدمة الاجتماعية.
- رفيعه السلطي. (٢٠١٢). دور جمعية أصدقاء البيئة في المجتمع وتأثيره على السكان، دراسة علمية غير منشورة: ، جامعة الملك عبدالعزيز.
- سحر فتحى مبروك، و على على التمامي. (٢٠٠٦). فعالية المدخل التنظيمي البيئي في التخفيف من حدة السلوك البيئي السلبي لأعضاء جماعات مركز الشباب. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، ٣، ١٤٠٤-١٤٠٦.
- صفاء عبدالعظيم محمد. (١٩٩٩). الدور المقترح لاختصاصي العمل مع جماعة الأصدقاء لمواجهة ظاهرة الاستهواء الجماعي. *مجلة البحوث النفسية والتربوية*.
- عادل محمود مصطفى، و يسري سعيد حسانين. (٢٠٠٧). *اتجاهات نظرية معاصرة في العمل مع الجماعات*. الفيوم: مكتبة صلاح الدين.
- عايدة مغربي أحمد. (١٩٩١). العلاقة بين البرنامج في خدمة الجماعة وتنمية المهارات الاجتماعية للفتيات. حلوان، رسالة ماجستير غير منشورة: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- عبد الطيف نصار. (١٩٨٧). البيئة من منظور اجتماعي. *مجلة التنمية والبيئة، العدد الثامن*.
- عبد المنعم أحمد السيد عاشور. (٢٠٢٣). تقويم برامج جماعات أصدقاء البيئة وتنمية الوعي البيئي لدى اعضائها. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، ٧٦.
- عزة عبد الجليل عبد العزيز. (٢٠٠٩). تفعيل الممارسة المهنية لطريقة خدمة الجماعة في ظل القضايا المجتمعية المعاصرة للتخفيف من المشكلات الاجتماعية التي تواجه الجماعات. *المؤتمر العلمي الثاني والعشرون. المجلد الثالث*. القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- علاء الدين يحيى مغازى أحمد. (١٩٩٧). تقويم فعالية الدورات التدريبية في زيادة أداء الاختصاصي الاجتماعي. الفيوم، رسالة ماجستير، كلية الخدمة الاجتماعية: جامعة الفيوم.

- فواز مطير الشمري، و بسام مصطفى الأحمد العمري. (٢٠٢٣). واقع تطوير مهارة إدارة الأزمات لدى قادة المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية استناداً إلى أسس القيادة الإبداعية من نظر قادة المدارس. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس*، ١ (٢١).
- كرم محمد الجندي. (١٩٨٧). فلسفة طريقة خدمة الجماعة بين المفهوم النظري والتطبيق العملي. *المؤتمر العلمي الأول* (صفحة ١٥٤). حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- كرم محمد الجندي. (٢٠٠٢). *العمل مع الجماعات بين النظرية والتطبيق*. القاهرة: جامعة حلوان. مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي.
- ماجدى عاطف محفوظ. (١٩٩٢). استخدام اخصائى الجماعة لتكنيكي لعب الدور والمناقشة الجماعية وإكساب الأعضاء المهارات الإجرائية. حلوان، رسالة دكتوراه غير منشورة: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- محمد بهاء الدين بدر الدين. (١٩٩٥). اتجاهات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات فى المجتمع المصري. *المؤتمر العلمي الثامن، كلية الخدمة الاجتماعية* (صفحة ٤٣٤). حلوان: جامعة حلوان.
- محمد عامر أبو المجد. (١٩٩٦). دور الخدمة الاجتماعية فى حماية البيئة. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية .
- محمد شمس الدين أحمد. (١٩٨٦). *العمل مع الجماعات فى محيط الخدمة الإجتماعية*. القاهرة: مطبعة يوم المستشفيات.
- مدحت محمد أبو النصر، و مدحت ياسين. (٢٠١٧). *التنمية المستدامة مفهومها - أبعادها - مؤشراتها* (المجلد ١). القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- منال عيد أحمد عبدالرحمن. (٢٠١٥). استخدام المدخل التنظيمي البيئي في خدمة الجماعة لتفعيل مشاركة التلاميذ في تنمية البيئة. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، ٤ (٣٩).
- نصيف فهمي منقريوس. (١٩٩٣). *العمل مع الجماعات وتطبيقاتها فى الخدمة الاجتماعية*. حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- نصيف فهمي منقريوس. (٢٠٠٩). *المحتوى العلمي والمهني للنماذج والنظريات في ممارسة خدمة الجماعة*. القاهرة: جامعة حلوان. مركز نشر وتوزيع الكتاب الجامعي.
- هدى احمد كمال عبدالحليم. (٢٠٠٨). نحو برنامج لتنمية الوعي الذاتي للتعامل مع تدخين المراهقين للسجائر في جماعات الرفاق. *المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرون للخدمة الاجتماعية*. حلوان: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- هناء عارف محمد. (٢٠٢٠). العمل مع الجماعات باستخدام النموذج التنظيمي البيئي وتنمية التنور البيئي بالسياحة البيئية المستدامة لأعضاء جماعات برلمان الطلائع بمدينة أسوان. *مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، ٣ (٥٠).
- هنداوي عبداللاهي حسن. (٢٠١٥). *الممارسة المهنية في العمل مع الجماعات*. دار المسيرة: عمان.
- هيام شاكر خليل ، و حنان عشري عبدالحفيظ. (٢٠١٨). *مهارات الاتصال في الخدمة الاجتماعية*. الاردن: دار المسيرة.
- يسري سعيد حسنين. (٢٠٠٩). العمل مع الجماعات باستخدام النموذج التنظيمي البيئي و تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى القيادات النسائية ، *المؤتمر العلمي الدولي الثاني والعشرون للخدمة الاجتماعية - الخدمة الاجتماعية وتحسين نوعية الحياة*. ٥، الصفحات ٢٣٢٨-٢٣٢٩. القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.

ثانياً : المراجع الأجنبية

- Gisalg, L. . (1995). *The Practice of Social Work in Public Welfare* . N.Y: The Free Press.
- Hamann, R. (2021). *SOUTH AFRICAN CHALLENGES TO THE THEORY AND PRACTICE OF PUBLIC PARTICIPATION IN ENVIRONMENTAL ASSESSMENT*.
- Philips, H. (1980). *What is group work skills, Perspectives on group practice*. New York: Macmillan co, inc.
- Thompson, N. (2000). *Understanding Social Work Preparing for Practice*. London: Macmillan, Press. .
- Zastrow, C. (2011). *Social Work with Groups - Using the Class as a Group Leadership Laboratory*. U.S.A.: Thomson Learning, inc.

ملحق رقم (١) يوضح مقياس مهارات إدارة الأزمات

الفرقة:

الاسم:

م	العبارة	غالباً	أحياناً	نادراً
١.	تحليل البيانات جزء من اهتمامتي.			
٢.	أحدد الوسائل للتعقب بالمخاطر.			
٣.	أفكر في كيفية الاستفادة من خامات البيئة في اتخاذ القرارات			
٤.	أشارك مع أعضاء جماعتي في تحليل البيانات			
٥.	أحدد الوسائل المناسبة للتعقب بالمخاطر وفق قدرات أعضاء جماعتي			
٦.	أقدم مقترحات عن الموارد التي يمكن الاستفادة منها في اتخاذ القرارات			
٧.	*أبدأ بالقرارات التي تهمني			
٨.	أحرص على استخدام الوسائل المناسبة لتحليل البيانات			
٩.	*أبدأ تحليل البيانات بتحديد ميزانية لتنفيذ البرنامج			
١٠.	أشارك أعضاء جماعتي في وضع أهداف واقعية قبل اتخاذ القرار			
١١.	أحرص على اختيار الوسائل المناسبة لامكانيات جماعتي في تحليل البيانات			
١٢.	أساهم في البحث عن الخبراء الذين يمكن الاستفادة منهم في أنشطة البرنامج			
١٣.	أتعاون مع أعضاء جماعتي في تحديد المخاطر التي تواجهنا			
١٤.	أحرص على استخدام الوسائل التي تجذب انتباه أعضاء جماعتي			
١٥.	أبحث عن الأماكن المناسبة لتنفيذ أنشطة البرنامج			
١٦.	أدون مختلف الملاحظات التي يقترحها أعضاء جماعتي			
١٧.	*يصعب علي اقتراح قرارات مناسبة لتنفيذ النشاط			
١٨.	أحدد الهيكل التنظيمي اللازم لتنفيذ النشاط			
١٩.	أحدد الوقت المطلوب لإنجاز كل مهمة			
٢٠.	أحرص على استخدام وسائل تكنولوجية في تحليل البيانات			
٢١.	أفكر مع جماعتي في الموارد المطلوبة لأنشطة البرنامج			
٢٢.	أشجع أعضاء جماعتي على التعبير عن آرائهم حول القرارات التي يرونها مناسبة			
٢٣.	أكرس جهودي للقراءة والاطلاع بحثاً عن وسائل جديدة لتنفيذ أنشطة جماعتي			
٢٤.	أدرك أهمية الوقت عند تحليل البيانات			
٢٥.	أضع شروط المؤسسة في اعتباري عند تحليل البيانات			
٢٦.	أحرص على الاستفسار من أساتذتي عن الوسائل المناسبة لتنفيذ النشاط			
٢٧.	*أحدد الإمكانيات البشرية اللازمة لتنفيذ النشاط			
٢٨.	*دراسة احتياجات أعضاء جماعتي مضبوطة للوقت			
٢٩.	أحدد جوانب القوة والضعف في كل وسيلة من الوسائل لتلافي المخاطر			
٣٠.	أشجع أعضاء جماعتي على القيام بدور في تحليل البيانات حسب قدراتهم			

م	العبارة	غالباً	أحياناً	نادراً
٣١.	أحدد الأدوار والمسؤوليات المطلوبة من كل عضو في جماعتي			
٣٢.	أحرص على التنوع في الوسائل المستخدمة في أنشطة البرنامج			
٣٣.	أستخدم قدراتي الشخصية في حل بعض المشكلات الجماعية			
٣٤.	أكتشف قدرات أعضاء جماعتي			
٣٥.	*البحث عن وسائل تنفيذ النشاط مضبوطة للوقت			
٣٦.	أشارك أعضاء جماعتي بحثاً عن الإمكانيات المتاحة لتجنب المخاطر			
٣٧.	أعمل على التنسيق بين رغبات أعضاء جماعتي لتجنب المخاطر			
٣٨.	أبدى رأيي في اقتراح وسائل مبتكرة لتنفيذ أنشطة البرنامج			
٣٩.	*البحث عن الموارد اللازمة للتنبؤ بالمخاطر مضبوطة للوقت			
٤٠.	أشارك جماعتي في تحديد جوانب القوة لديها			
٤١.	*يصعب على استخدام وسائل تكنولوجية في أنشطة البرنامج			
٤٢.	أحرص على التعاون مع قادة جماعتي لتنفيذ البرنامج			

ملحق (٢) يوضح الجداول الخاصة بثبات مقياس المهارة في تحليل البيانات

جدول رقم (٢٠) درجات الثبات للبعد الأول من المقياس

م	التطبيق الأول (س)	التطبيق الثاني (ص)	رتب (س)	رتب (ص)	ف	ف٢
١	٢٣	٢٢	١٠.٠٠	١٠.٠٠	٠.٠٠	٠.٠٠
٢	٢٤	٢٣	٥.٠٠	٩.٠٠	٤.٠٠ -	١٦.٠٠
٣	٢٤	٢٤	٥.٠٠	٤.٥٠	٠.٥٠	٠.٢٥
٤	٢٤	٢٤	٥.٠٠	٤.٥٠	٠.٥٠	٠.٢٥
٥	٢٤	٢٤	٥.٠٠	٤.٥٠	٠.٥٠	٠.٢٥
٦	٢٤	٢٤	٥.٠٠	٤.٥٠	٠.٥٠	٠.٢٥
٧	٢٤	٢٤	٥.٠٠	٤.٥٠	٠.٥٠	٠.٢٥
٨	٢٤	٢٤	٥.٠٠	٤.٥٠	٠.٥٠	٠.٢٥
٩	٢٤	٢٤	٥.٠٠	٤.٥٠	٠.٥٠	٠.٢٥
١٠	٢٤	٢٤	٥.٠٠	٤.٥٠	٠.٥٠	٠.٢٥
					صفر	١٨.٠٠

تم استخدام معامل الارتباط لسبيرمان

$$r = \frac{1 - \frac{6 \sum f^2}{n(n^2 - 1)}}{1 - \frac{6 \sum f^2}{n(n^2 - 1)}} = \frac{1 - \frac{6 \times 18}{10(100 - 1)}}{1 - \frac{6 \times 18}{10(100 - 1)}} = 0.89$$

يوجد ارتباط قوى بين الاختبار وإعادة الاختبار، مما يشير إلى ثبات البعد الأول من المقياس قدرة الاعضاء على "المهارة في تحليل البيانات"

جدول رقم (٢١) درجات الثبات للبعد الثاني من المقياس

م	التطبيق الاول (س)	التطبيق الثاني (ص)	رتب (س)	رتب (ص)	ف	ف٢
١	٢٢	٢٢	٨.٥٠	٨.٥٠	٠.٠٠	٠.٠٠
٢	١٩	١٩	٢.٠٠	٢.٠٠	٠.٠٠	٠.٠٠
٣	٢٠	٢٠	٤.٠٠	٤.٥٠	٠.٥٠	٠.٢٥
٤	٢٢	٢٢	٨.٥٠	٨.٥٠	٠.٠٠	٠.٠٠
٥	٢١	٢١	٦.٠٠	٥.٥٠	٠.٥٠	٠.٢٥
٦	١٩	١٩	٢.٠٠	٢.٠٠	٠.٠٠	٠.٠٠
٧	١٩	١٩	٢.٠٠	٢.٠٠	٠.٠٠	٠.٠٠
٨	٢٢	٢٢	٨.٥٠	٨.٥٠	٠.٠٠	٠.٠٠
٩	٢٢	٢٢	٨.٥٠	٨.٥٠	٠.٠٠	٠.٠٠
١٠	٢٠	٢١	٤.٥٠	٥.٥٠	- ١.٠٠	١.٠٠
					صفر	١.٥

معامل الارتباط لسبيرمان

$$r = \frac{6 \text{ مج ف}^2}{n(n-1)} - 1 = \frac{1.5 \times 6}{10(1-100)} - 1 = 0.99$$

$r = 0.99$ يوجد ارتباط قوى بين الاختبار وإعادة الاختبار، مما يشير إلى ثبات البعد الثاني من المقياس قدرة الاعضاء على "المهارة في التنبؤ بالمخاطر"

جدول رقم (٢٢) درجات الثبات للبعد الثالث من المقياس

م	التطبيق الاول (س)	التطبيق الثاني (ص)	رتب (س)	رتب (ص)	ف	ف٢
١	١٣	١٣	٢.٥٠	٢.٠٠	٠.٥٠	٠.٢٥
٢	٢٠	٢٠	٨.٥٠	٨.٥٠	٠.٠٠	٠.٠٠
٣	١٧	١٧	٥.٠٠	٥.٠٠	٠.٠٠	٠.٠٠
٤	١٣	١٣	٢.٥٠	٢.٠٠	٠.٥٠	٠.٢٥
٥	٢١	٢١	١٠.٠٠	١٠.٠٠	٠.٠٠	٠.٠٠

٠.٠٠	٠.٠٠	٦.٥٠	٦.٥٠	١٩	١٩	٦
٠.٠٠	٠.٠٠	٨.٥٠	٨.٥٠	٢٠	٢٠	٧
٢.٢٥	١.٥٠ -	٤.٠٠	٢.٥٠	١٤	١٣	٨
٠.٢٥	٠.٥٠	٢.٠٠	٢.٥٠	١٣	١٣	٩
٠.٠٠	٠.٠٠	٦.٥٠	٦.٥٠	١٩	١٩	١٠
٣.٠٠	صفر					

معامل الارتباط لسبيرمان

$$r = \frac{6 \text{ مجف}^2}{n(n-1)} - 1$$

$$r = \frac{3 \times 6}{(100-1)} - 1$$

$r = 0.98$ يوجد ارتباط قوى بين الاختبار وإعادة الاختبار، مما يشير إلى ثبات البعد الثالث من المقياس قدرة الاعضاء على "المهارة في اتخاذ القرار"

جدول رقم (٢٣) درجات الثبات للمقياس ككل

م	التطبيق الاول (س)	التطبيق الثاني (ص)	رتب (س)	رتب (ص)	ف	ف ٢
١	٥٨	٥٧	١	١	٠	٠
٢	٦٣	٦٢	٨	٦.٥	١.٥	٢.٢٥
٣	٦١	٦١	٥	٥	٠	٠
٤	٥٩	٥٩	٣	٢.٥	٠.٥	٠.٢٥
٥	٦٦	٦٦	١٠	١٠	٠	٠
٦	٦٢	٦٢	٦	٦.٥	٠.٥ -	٠.٢٥
٧	٦٣	٦٣	٨	٨	٠	٠
٨	٥٩	٦٠	٣	٤	١ -	١
٩	٥٩	٥٩	٣	٢.٥	٠.٥	٠.٢٥
١٠	٦٣	٦٤	٨	٩	١ -	١
					٠	٥

معامل الارتباط لسبيرمان

$$r = \frac{6 \text{ مجف}^2}{n(n-1)} - 1$$

$$r = \frac{5 \times 6}{(100-1)} - 1$$

ر = ٠.٩٦ يوجد ارتباط قوى بين الاختبار وإعادة الاختبار، مما يشير إلى ثبات مقياس "المهارة في إدارة الازمات"

ملحق رقم (٣) البيانات الخاصة باختبار تجانس الجماعتين التجريبية والضابطة

جدول رقم (٢٤) اختبار تجانس الجماعتين التجريبية والضابطة في السن

م	الجماعة التجريبية (س)	الجماعة الضابطة (ص)	س ^٢	ص ^٢
١	٢١	١٩	٤٤١	٣٦١
٢	٢٠	٢٢	٤٠٠	٤٨٤
٣	١٩	٢٢	٣٦١	٤٨٤
٤	٢٢	٢٢	٤٨٤	٤٨٤
٥	٢١	٢١	٤٤١	٤٤١
٦	١٩	٢٠	٣٦١	٤٠٠
٧	٢٠	٢٢	٤٠٠	٤٨٤
٨	١٩	١٩	٣٦١	٣٦١
٩	١٨	١٨	٣٢٤	٣٢٤
١٠	١٨	١٨	٣٢٤	٣٢٤
١١	١٩	٢٠	٣٦١	٤٠٠
١٢	١٩	١٩	٣٦١	٣٦١
١٣	٢٠	١٩	٤٠٠	٣٦١
١٤	٢٠	١٨	٤٠٠	٣٢٤
١٥	٢١	١٩	٤٤١	٣٦١
مجموع	٢٩٦	٢٩٨	٥٨٦٠	٥٩٥٤

$$\begin{array}{c}
 \text{ت المحسوبة} = \\
 \frac{(1 - n_1) \cdot c_1 + (1 - n_2) \cdot c_2}{(1 - n_1) + (1 - n_2)} \\
 \text{م}^1 - \text{م}^2
 \end{array}$$

ت المحسوبة = ٠.٤٦٤

ت الجدولية (٢٨، ٠.٠٥) = ٢.٠٥

∴ ت المحسوبة > ت الجدولية

∴ ليس هناك فروق معنوية بين الجماعتين التجريبية والضابطة من حيث السن

ملحق (٤) يوضح الجداول الاحصائية الخاصة بالجماعتين التجريبية والضابطة

جدول رقم (٢٥) البيانات الخاصة بالقياس القبلي للجماعتين التجريبية والضابطة في جميع أبعاد المقياس ومجموعها الكلي

م	الجماعة التجريبية				الجماعة الضابطة			
	تحليل البيانات	التنبؤ بالمخاطر	اتخاذ القرار	الكلي	تحليل البيانات	التنبؤ بالمخاطر	اتخاذ القرار	الكلي
١	١٨	١٣	١٤	٤٥	٢٢	١٥	١٥	٥٢
٢	٢٤	٢١	١٥	٦٠	٢٠	١٤	١٤	٤٨
٣	٢٨	٢١	١٨	٦٧	٢١	١٣	١٤	٤٨
٤	٢٥	٢١	١٧	٦٣	٢٠	١٤	١٤	٤٨
٥	٢١	٢١	١٤	٥٦	٢٠	١٣	١٤	٤٧
٦	٢٠	١٢	١٣	٤٥	٢٠	١٣	١٤	٤٧
٧	٢١	١٤	١٥	٥٠	٢١	١٣	١٤	٤٨
٨	٢١	١٤	١٤	٤٩	٢٠	١٣	١٤	٤٧
٩	٢١	١٤	١٥	٥٠	٢٠	١٥	١٢	٤٧
١٠	٢٠	١٢	١٣	٤٥	٢٢	١٤	١٤	٥٠
١١	٢٣	١٣	١٢	٤٨	٢٢	١٣	١٤	٤٩
١٢	٢٠	١٣	١٢	٤٥	٢٣	١٤	١٥	٥٢
١٣	٢١	١٣	١٤	٤٨	٢٢	١٤	١٤	٥٠
١٤	٢١	١٣	١٣	٤٧	٢١	١٥	١٣	٤٩
١٥	٢٠	١٣	١٤	٤٧	٢٢	١٣	١٤	٤٩

يوضح الجدول السابق درجات القياس القبلي للجماعتين التجريبية والضابطة في جميع أبعاد مقياس مهارة الاعضاء في إدارة الازمات. وللحصول على الفروق بين الجماعتين، تم استخدام المعادلة التالية:

$$\begin{array}{c}
 \text{م} - ١ - ٢ \\
 \hline
 \frac{(1 - 1) + (1 - 2) + \dots + (1 - 2)}{(1 - 2) + (1 - 2) + \dots + (1 - 2)} = \text{ت المحسوبة}
 \end{array}$$

درجات الحرية = $2 - 1 - 2 = 2$

جدول رقم (٢٦) البيانات الخاصة بالقياس البعدي للجماعتين التجريبية والضابطة في جميع أبعاد المقياس ومجموعها

الكلي

م	الجماعة التجريبية				الجماعة الضابطة			
	تحليل البيانات	النتيئة بالمخاطر	اتخاذ القرار	الكلي	تحليل البيانات	النتيئة بالمخاطر	اتخاذ القرار	الكلي
١	٣٨	٣٦	٣٣	١٠٧	٢١	١٤	١٨	٥٣
٢	٣٤	٣٥	٣٢	١٠١	٢٠	١٥	١٧	٥٢
٣	٣٨	٣٥	٣١	١٠٤	١٩	١٣	١٨	٥٠
٤	٣٥	٣٥	٣٢	١٠٢	٢٤	١٦	١٧	٥٧
٥	٣٨	٣٥	٣٢	١٠٥	٢٥	١٩	١٩	٦٣
٦	٣٨	٣٦	٣١	١٠٥	٢١	١٧	١٧	٥٥
٧	٣٨	٣٤	٣٢	١٠٤	٢٨	٢١	١٥	٦٤
٨	٣٨	٣٦	٣١	١٠٥	٢٥	٢٥	١٦	٦٦
٩	٣٨	٣٦	٣٢	١٠٦	٢٣	١٥	١٨	٥٦
١٠	٣٨	٣٦	٣٢	١٠٦	٢٨	٢١	١٢	٦١
١١	٣٨	٣٦	٣١	١٠٥	٢٢	١٥	١٦	٥٣
١٢	٣٨	٣٦	٣١	١٠٥	٢١	١٣	١٨	٥٢
١٣	٣٦	٣٦	٣١	١٠٣	٢٢	١٦	١٧	٥٥
١٤	٣٩	٣٦	٣١	١٠٦	٢٢	١٣	١٧	٥٢
١٥	٣٩	٣٦	٣١	١٠٦	٢١	١٣	١٦	٥٠

يوضح الجدول السابق درجات القياس البعدي للجماعتين التجريبية والضابطة في جميع أبعاد مقياس مهارة الاعضاء

في إدارة الازمات. وللحصول على الفروق بين الجماعتين، تم استخدام المعادلة التالية:

$$\begin{array}{c}
 \text{م} - ١ - ٢ \\
 \hline
 \begin{array}{c}
 ١ \quad ١ \quad ٢ \quad ٢ \quad ٢ \\
 (١ - ٢) + (١ - ٢) + (١ - ٢) \\
 (- + -) \quad \text{---} \\
 ٢ \quad ١ \quad ٢ \quad ٢ \quad ٢
 \end{array}
 \end{array}
 = \text{ت المحسوبة}$$

درجات الحرية = $٢ - ٢ - ١$

جدول رقم (٢٧) البيانات الخاصة بالقياس القبلي والبعدى للجماعة التجريبية فى جميع أبعاد المقياس ومجموعها الكلى

م	القبلي				البعدى			
	تحليل البيانات	النتبؤ بالمخاطر	اتخاذ القرار	الكلى	تحليل البيانات	النتبؤ بالمخاطر	اتخاذ القرار	الكلى
١	١٨	١٣	١٤	٤٥	٣٨	٣٦	٣٣	١٠٧
٢	٢٤	٢١	١٥	٦٠	٣٤	٣٥	٣٢	١٠١
٣	٢٨	٢١	١٨	٦٧	٣٨	٣٥	٣١	١٠٤
٤	٢٥	٢١	١٧	٦٣	٣٥	٣٥	٣٢	١٠٢
٥	٢١	٢١	١٤	٥٦	٣٨	٣٥	٣٢	١٠٥
٦	٢٠	١٢	١٣	٤٥	٣٨	٣٦	٣١	١٠٥
٧	٢١	١٤	١٥	٥٠	٣٨	٣٤	٣٢	١٠٤
٨	٢١	١٤	١٤	٤٩	٣٨	٣٦	٣١	١٠٥
٩	٢١	١٤	١٥	٥٠	٣٨	٣٦	٣٢	١٠٦
١٠	٢٠	١٢	١٣	٤٥	٣٨	٣٦	٣٢	١٠٦
١١	٢٣	١٣	١٢	٤٨	٣٨	٣٦	٣١	١٠٥
١٢	٢٠	١٣	١٢	٤٥	٣٨	٣٦	٣١	١٠٥
١٣	٢١	١٣	١٤	٤٨	٣٦	٣٦	٣١	١٠٣
١٤	٢١	١٣	١٣	٤٧	٣٩	٣٦	٣١	١٠٦
١٥	٢٠	١٣	١٤	٤٧	٣٩	٣٦	٣١	١٠٦

يوضح الجدول السابق درجات القياس القبلي والبعدى للجماعة التجريبية فى جميع أبعاد مقياس مهارة الاعضاء فى إدارة الازمات. وللحصول على الفروق بين القياسين، تم استخدام المعادلة التالية:

$$\begin{array}{c}
 \text{م} - \text{م} \\
 \hline
 \frac{(1 - \text{ن}_1) \text{ع}_1 + (1 - \text{ن}_2) \text{ع}_2}{(1 - \text{ن}_1) + (1 - \text{ن}_2)} = \text{ت المحسوبة}
 \end{array}$$

درجات الحرية = $\text{ن}_1 - \text{ن}_2 - 2$

جدول رقم (٢٨) البيانات الخاصة بالقياس القبلي والبعدى للجماعة الضابطة فى جميع أبعاد المقياس ومجموعها الكلى

م	القبلي				البعدى			
	تحليل البيانات	النتيئة بالمخاطر	اتخاذ القرار	الكلى	تحليل البيانات	النتيئة بالمخاطر	اتخاذ القرار	الكلى
١	٢٢	١٥	١٥	٥٢	٢١	١٤	١٨	٥٣
٢	٢٠	١٤	١٤	٤٨	٢٠	١٥	١٧	٥٢
٣	٢١	١٣	١٤	٤٨	١٩	١٣	١٨	٥٠
٤	٢٠	١٤	١٤	٤٨	٢٤	١٦	١٧	٥٧
	٢٠	١٣	١٤	٤٧	٢٥	١٩	١٩	٦٣
٦	٢٠	١٣	١٤	٤٧	٢١	١٧	١٧	٥٥
٧	٢١	١٣	١٤	٤٨	٢٨	٢١	٢٠	٦٩
٨	٢٠	١٣	١٤	٤٧	٢٥	٢٥	٢٥	٧٥
٩	٢٠	١٥	١٢	٤٧	٢٣	١٥	١٨	٥٦
١٠	٢٢	١٤	١٤	٥٠	٢٨	٢١	٢٠	٦٩
١١	٢٢	١٣	١٤	٤٩	٢٢	١٥	١٦	٥٣
١٢	٢٣	١٤	١٥	٥٢	٢١	١٣	١٨	٥٢
١٣	٢٢	١٤	١٤	٥٠	٢٢	١٦	١٧	٥٥
١٤	٢١	١٥	١٣	٤٩	٢٢	١٣	١٧	٥٢
١٥	٢٢	١٣	١٤	٤٩	٢١	١٣	١٦	٥٠

يوضح الجدول السابق درجات القياس القبلي والبعدى للجماعة الضابطة فى جميع أبعاد مقياس مهارة الاعضاء فى إدارة الازمات. وللحصول على الفروق بين القياسين، تم استخدام المعادلة التالية:

$$\text{ت المحسوبة} = \text{م ف}$$

ع/ف/ ن

درجات الحرية : ن - ١

ملحق رقم (٥) يوضح ملخص لبعض التقارير الدورية التي سجلتها الباحثةتقرير (١)أولاً: البيانات الأولية :

- اليوم: الثلاثاء
- التاريخ: ٢٢/١٠/٢٠٢٤ م.
- مكان الاجتماع: سكتشن (٢) بكلية الخدمة الاجتماعية التتموية.
- مدة الاجتماع: ساعتين
- توقيت الاجتماع: من الساعة الثانية عشر ونصف حتى الساعة الثانية ونصف.
- عدد الحاضرات: ١٥.
- عدد الغائبين : لا يوجد.

ثانياً: هدف الاجتماع :

- تحديد معنى البرامج الجماعية وتوضيح أهميتها ومحتويات برنامج التدخل وأدوار الباحث داخله
- توضيح مهارة إدارة الازمات.
- وضع تصور لخطة العمل ومناقشتها.

ثالثاً : محضر الاجتماع :

توجهت إلى سكتشن (٢) (بكلية الخدمة الاجتماعية التتموية) في الساعة الثانية عشر وبعد اكتمال حضور الأعضاء بدأ الاجتماع بقراءة محضر الاجتماع السابق والذي تضمن تشكيل الهيكل التنظيمي للجماعة، وتحديد مفهوم المدخل التنظيمي البيئي وخطوات تطبيقه. وبعد الانتهاء من قراءة المحضر، شكرت العضوة (دينا. ع) على كتابة أول محضر للاجتماع وشجعتها موضحة أن التقارير القادمة سوف تكون أفضل وأكثر تفصيلاً.

ثم تحدثت إلى الأعضاء قائلة : لقد تم الاتفاق في الاجتماع السابق على شكل الجلسة التي يتطلبها الاجتماع وطلبت من الاعضاء المحافظة على طريقة الجلوس طيلة الاجتماعات القادمة، ثم بدأ الاجتماع بسؤال اعضاء الجماعة عن مفهوم البرامج الجماعية من وجهة نظرهم وبدأ يفكرن الاعضاء في صمت ثم بدء الباحث بسماع فكرة كل عضو حول المفهوم وكتابته على السبورة الى ان تم الوصول الى مفهوم من وجهة نظر جميع الاعضاء .

ثم انتقل الباحث الى توضيح اهمية البرامج الجماعية ومناقشة محتوياتها قائلاً ولكي ننجح في اكتساب المهارة في إدارة الازمات. تعالوا نفكر سوياً فيما يمكن أن يتضمنه البرنامج وترك الباحث الفرصة للاعضاء للتفكير في صمت وكتابة افكارهم ثم بدء الاستماع لفكرة واحدة من كل عضو حيث قال العضوة (رانيا) ممكن نعد لندوة عن الاسعافات الاولى، واقتрحت العضوة (رحاب) ممكن نعد مسابقة عن افضل مجلة حائط تتضمن انشطة للحفاظ على البيئة ، واقترح العضو (سامي) عمل بانرات عن انشطة لخدمة البيئة وحمايتها واقتрحت العضوة (رضوى) أنه يمكن اعداد ندوة عن كيفية عمل مشروعات صغيرة خاصة انها

ستفيد الكثير من الشباب وبدء الاخصائي بتسجيل هذه الافكار على السبورة ومناقشتها وترتيبها والتصويت عليها ووضعها في صورة اولويات. فعلق قائلاً أن هذه أنشطة مميزة جداً ولكن لابد أن ننتبه أن النشاط الذي سنختاره يكون متناسب مع مواردنا . لذلك أتمنى أن يفكر كل واحد منكم في الحاجة الملحة التي تحتاج ان يتضمنها البرنامج. فتحدثت العضوة (دينا.ع) قائلة إننا من الممكن ان ننفذ ندوة عن كيفية عمل مشروعات صغيرة كما قالت زميلتي (رضوى) ثم سألت العضوة (اسماء) وهي تضحك هل يمكن أن نقوم برحلة إلى الفيوم فقلت سوف نفكر في ذلك حسب الإمكانيات المتاحة لدينا ووفقا للمهام التي نتفق عليها، فمن حقنا أن نقوم بنشاط ترفيهي. ثم شكرت الأعضاء على المناقشة الغنية التي شارك فيها الجميع وبذلك انتهى الاجتماع.

رابعاً: المهارات المهنية المستخدمة في الاجتماع:

١. المهارة في إدارة الحوار والمناقشة الجماعية: تمثل في خلق جو من الطمأنينة ساعد الاعضاء على التفكير الصامت والتعبير عن آرائهم في الأنشطة التي يرغبون في ممارستها.
٢. المهارة في استخدام وظيفة المؤسسة: ويتضح في التذكير والتأكيد المستمر على أهمية دراسة الامكانيات والموارد عند التفكير في أى نشاط.

خامساً : الاستراتيجيات وما تتضمنه من تكنيكات مستخدمة في الاجتماع:

- استراتيجية التعلم الذاتي وتوسيع مجال الإدراك: من خلال مساعدة الأعضاء على التفكير وتحديد المهام المطلوبة عند عرض أى موضوع للنقاش تطبيقاً للنموذج التنظيمي البيئي التي تسعى الاخصائية لتدريب اعضاء الجماعة على ممارسته والتفاعل مع أفكار الآخرين فيما يتعلق بكيفية ادارة الازمات
- استراتيجية تدعيم الكفاءة الاجتماعية: ويتضح استخدام هذه الاستراتيجية في تعليم اعضاء الجماعة سلوكيات واكسابهم معارف ومهارات تساعدهم في التفاعل بشكل ايجابي مع زملائهم حول اتخاذ القرار وتتضمن هذه الاستراتيجية :
 - تكنيك التدعيم الذاتي: عن طريق شعور كل عضو بأهمية دورها في إنجاز مهام الجماعة.
 - تكنيك التدعيم السلوكي: من خلال تدعيم السلوكيات التي تعبر عن تحمل المسؤولية والمشاركة في الجماعة والذي انتصح في تشجيع الاعضاء وشكرهم على المجهود الذي بذل في تحديد احتياجاتهم.
- استراتيجية مساعدة الاعضاء على ارتباط الأدوار التي يقومون بها خلال الحياة الجماعية بالحاجات التي تسعى الجماعة لتحقيقها وتظهر في تشجيع اعضاء الجماعة على القيام بدورهم في محاولة تحديد الحاجات وتتضمن هذه الاستراتيجية:
 - تكنيك تقسيم العمل وتوزيع الأدوار حسب القدرات والمويل: واتضح من خلال تشجيع جميع الاعضاء للمشاركة في التعبير عن احتياجاتهم في أنشطة البرنامج، وترك حرية المشاركة.

سادساً: أدوار الأخصائي:

١. دوره كمعلم ويظهر ذلك في شرح وتوضيح الهدف من المدخل التنظيمي البيئي.
٢. موجه: اتضح من خلال السعي الى:
 - توجيه الحوار نحو تحديد احتياجات الجماعة.
 - طرح الأسئلة التي تساعد على التفكير المنظم في تحليل البيانات.
 - توجيه التفاعل أثناء المناقشة بما يضمن الارتياح والمرح والجدية في اتخاذ القرار.
 - مدعم لثقة اعضاء الجماعة في قدرتهم على التنبؤ بالمخاطر وعرض افكارهم وكذلك تدعيم الاتجاهات الايجابية نحو المشاركة بأرائهم حول أنشطة البرنامج.